

**HUBUNGAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PERILAKU
ORGANISASI PERAWAT DI RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM
FAISAL KOTA MAKASSAR TAHUN 2015**



Oleh:

NURUL ISTIQAMAH RIZAL

70200111063

**FAKULTAS KEDOKTERAN & ILMU KESEHATAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
2016**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah swt yang telah memberikan keimanan, rahmat, petunjuk, bimbingan, kasih, nikmat, kesehatan dan kesempatan sehingga hasil penelitian yang penulis susun dengan judul: “***Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Organisasi Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015***” dapat terselesaikan. Salam dan shalawat kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad saw yang merupakan suri tauladan bagi seluruh umat manusia, yang menjadi penyempurna akhlak dan membimbing umat manusia dari segala aspek kehidupan. Salam senantiasa tercurah pula kepada keluarga suci dan sahabat beliau.

Sebagai manusia yang berjuang untuk selalu belajar dari berbagai aspek kehidupan. Penulis dalam menyelesaikan hasil penelitian ini, membutuhkan berbagai bantuan baik materil maupun moril dari berbagai pihak yang telah dengan ikhlas memberikan hal tersebut. Dengan segala keterbatasan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya sekaligus permohonan maaf jika dalam penulisan hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan.

Penulis juga menghaturkan ucapan terima kasih dengan segala ketulusan dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Almarhum Ayahanda tercinta **Rizal Ismet Inonie** dan Ibunda tercinta **Korisna** yang telah melahirkan, merawat, membesarkan, dan menjadi guru pertama yang mengajarkan Islam dalam kehidupan penulis dengan

penuh kasih sayang yang tak terhitung. Seluruh keluarga yang dengan penuh cinta kasih telah memberikan doa dan dorongan terhadap penulis. Ucapan yang sama sekaligus penghargaan kepada Bapak **M. Fais Satrianegara, SKM., MARS** dan Bapak **Hasbi Ibrahim, SKM., M.Kes** selaku dosen pembimbing atas ketulusannya yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahnya kepada penulis sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.

Dalam penulisan hasil penelitian ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Olehnya itu, dengan niat suci dan hati yang tulus penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Dr. dr. H. A. Armyn Nurdin, M.Sc** selaku dekan fakultas kedokteran dan ilmu kesehatan UIN Alauddin Makassar.
2. Ibu **Dr. Nurhidayah, S. Kep. Ns. M.Kes** selaku wakil dekan I bidang akademik, Ibu **Dr. Andi Susilawaty, S.Si., M.Kes** selaku wakil dekan II bidang administrasi, dan Bapak **Dr. Mukhtar Lutfi, M.Pd** selaku wakil dekan III bidang kemahasiswaan.
3. Bapak **Hasbi Ibrahim, SKM., M. Kes** selaku ketua prodi jurusan kesehatan masyarakat UIN Alauddin Makassar.
4. Bapak **Achmad R. Muttaqien Al-Maidin SKM., MARS** dan Bapak **Muhammad Rusmin, SKM., MARS** selaku penguji kompetensi serta Bapak **Dr. Sabri AR, M.Ag** dan Bapak **Dr. Mukhtar Lutfi, M.Ag** selaku penguji integrasi keislaman. Terima kasih atas saran dan masukan yang telah diberikan demi perbaikan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu Dosen Prodi Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.
6. Saudara-saudariku tercinta Yazid Rizal, S. Tp, Muh. Maulana Rizal, SE dan Erliani Rizal, ST yang senantiasa memberikan motivasi, semangat dan do'a kepada penulis selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabatku Andi Ariyadin Putra, SKM., Andi Irwansyah, SKM., Nur Afiat Soraya Mursyaf, SKM., Nirma, SKM, Andi Dwiji Ratih Utari, Rizal Syamsuryadi, S. Kep yang telah memberikan dukungan dan bantuannya selama penulis menyelesaikan skripsi.
8. Keluarga besar mahasiswa Prodi Kesehatan Masyarakat UIN Alauddin Makassar angkatan 2011.
9. Seluruh teman-teman peminatan Manajemen Rumah Sakit angkatan 2011.
10. Seluruh teman-teman KKN UIN Alauddin Makassar angkatan ke 50 Desa Manimbahoi, Kec. Parigi.
11. Serta pihak-pihak yang turut andil membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu.

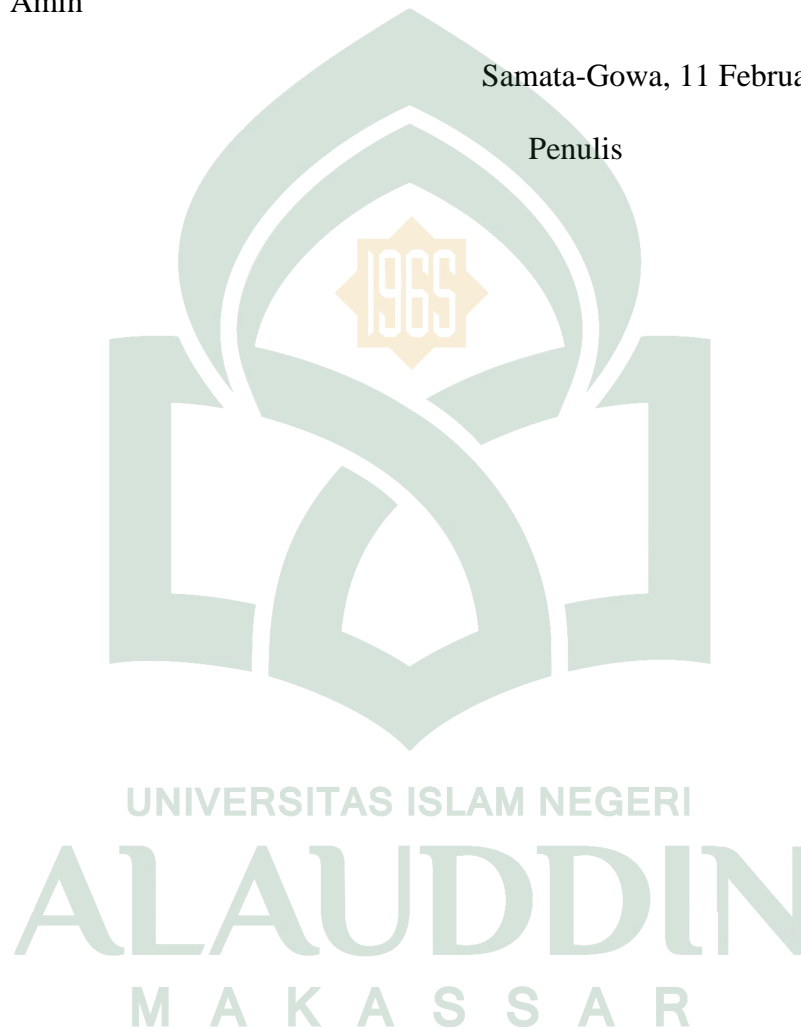
Penulis memohon kepada Allah swt atas bantuan, bimbingan, dan dorongan dari semua pihak, kiranya mendapat imbalan yang setimpal darinya. *Jazakumullah khairan katsiran*, semoga Allah memberikan yang lebih dari bantuan yang diberikan.

Penulis menyadari perlunya saran dan kritik yang sifatnya membangun, senantiasa diharapkan demi perbaikan dan pelajaran di masa yang akan datang.

Harapan penulis, semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, dan memberikan sebuah nilai bagi ilmu pengetahuan dan dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya semoga Allah Swt. senantiasa memberikan rahmatNya bagi kita semua. Amin

Samata-Gowa, 11 Februari 2016

Penulis



DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Hipotesis.....	5
D. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian.....	7
E. Kajian Pustaka.....	12
F. Tujuan Penelitian	15
G. Manfaat Penelitian	15
BAB II TINJAUAN TEORITIS	16
A. Kecerdasan Emosional	16
1. Definisi Kecerdasan Emosional	16
2. Macam-macam Emosi.....	18
3. Komponen Dasar Kecerdasan Emosional	20
4. Pengembangan Kecerdasan Emosional.....	21
5. Cara Mengukur Kecerdasan Emosional	24
6. Ciri-ciri Individu yang Memiliki Kecerdasan Emosi Tinggi	25
B. Perilaku Organisasi	26
1. Definisi Perilaku Organisasi.....	26
2. Dimensi Perilaku Organisasi	27
3. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi	29
4. Manfaat Perilaku Organisasi	32
C. Kerangka Teori	36
D. Kerangka Konsep.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39
A. Desain Penelitian.....	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	39
D. Metode Pengumpulan data.....	40
E. Instrumen Penelitian.....	40
F. Validasi dan Realibilitas Instrumen	40
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	41

BAB	IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	44
	A.	Gambaran Umum	44
	1.	Sejarah RS Islam Faisal.....	44
	2.	Visi, Misi & Motto	44
	B.	Hasil Penelitian	45
	1.	Karakteristik Responden	45
	2.	Analisis Univariat.....	48
	3.	Analisis Bivariat	52
	C.	Pembahasan.....	56
	1.	Kecerdasan Emosional Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar	56
	a.	Hubungan Kesadaran Diri Terhadap Perilaku Organisasi.....	58
	b.	Hubungan Pengendalian Diri Terhadap Perilaku Organisasi.....	59
	c.	Hubungan Motivasi Terhadap Perilaku Organisasi.....	61
	d.	Hubungan Empati Terhadap Perilaku Organisasi	63
	e.	Hubungan Sosial Terhadap Perilaku Organisasi	63
	2.	Perilaku Organisasi Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar	65
BAB	V	PENUTUP	67
	A.	Kesimpulan	67
	B.	Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA			68
LAMPIRAN			
RIWAYAT HIDUP PENULIS			

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kajian Pustaka.....	12
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015.....	45
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Masa/Lama Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015.....	46
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Umur Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015.....	46
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015.....	47
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015.....	47
Tabel 4.6	Distribusi Responden Berdasarkan Kecerdasan Emosional Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015.....	48
Tabel 4.7	Distribusi Responden Berdasarkan Kesadaran Diri Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015.....	49
Tabel 4.8	Distribusi Responden Berdasarkan Pengendalian Diri Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015.....	49
Tabel 4.9	Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015.....	50
Tabel 4.10	Distribusi Responden Berdasarkan Empati Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015.....	50
Tabel 4.11	Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Sosial Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015.....	51
Tabel 4.12	Distribusi Responden Berdasarkan Perilaku Organisasi Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015.....	51
Tabel 4.13	Hubungan Kesadaran Diri Terhadap Perilaku Organisasi Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015.....	52
Tabel 4.14	Hubungan Pengendalian Diri Terhadap Perilaku Organisasi Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015.....	52

Tabel 4.15	Hubungan Motivasi Terhadap Perilaku Organisasi Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015	53
Tabel 4.16	Hubungan Empati Terhadap Perilaku Organisasi Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015	54
Tabel 4.17	Hubungan Sosial Terhadap Perilaku Organisasi Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	37
Gambar 2.2	38



ABSTRAK

Nama : Nurul Istiqamah Rizal
NIM : 70200111063
Judul Skripsi : Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Organisasi Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Perilaku-perilaku yang berkaitan dengan sumber daya manusia akan menjadi bahasan penting bagi organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Selain itu kinerja dari sebuah perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada. Rendahnya kualitas sumber daya manusia tentunya akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Sebab karyawan yang baik cenderung akan menunjukkan perilaku organisasi dimana perilaku organisasi merupakan kontribusi positif individu terhadap perusahaan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional terhadap perilaku organisasi perawat di rawat inap rumah sakit islam Faisal di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan rancang penelitian deskriptif dengan populasi yaitu semua tenaga perawat yang bertugas di ruang perawatan I, perawatan II, perawatan III, perawatan IV dan perawatan V sebanyak 74 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 74 responden tenaga perawat yang diteliti terdapat terdapat 37 tenaga perawat yang mempunyai kriteria penilaian kesadaran diri dengan perilaku organisasi yang baik, dan hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$. Terdapat 32 tenaga perawat yang mempunyai kriteria penilaian pengendalian diri dengan perilaku organisasi yang baik, dan hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,002$. Terdapat 35 tenaga perawat yang mempunyai kriteria penilaian motivasi dengan perilaku organisasi yang baik, dan hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,001$. Terdapat 37 tenaga perawat yang mempunyai kriteria penilaian empati dengan perilaku organisasi yang baik, dan hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,000$. Terdapat 35 tenaga perawat yang mempunyai kriteria penilaian hubungan sosial dengan perilaku organisasi yang baik, dan hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$. Hasil uji statistik diperoleh H_0 ditolak ($p<0,05$) dan H_a diterima.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Perilaku Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi pelayanan kesehatan, seperti rumah sakit dan puskesmas merupakan salah satu jenis organisasi yang sangat dirasakan oleh masyarakat umum. Organisasi pelayanan kesehatan merupakan suatu organisasi yang aktivitas pokoknya melakukan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan salah satu tujuan yang ingin dicapai adalah memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu atau berkualitas (Satrianegara, 2012).

Setiap organisasi, termasuk organisasi pemerintah mempunyai *Organizational Citizenship Behavior* atau Perilaku Organisasi yang sangat membantu para pegawai termasuk para pegawai kontrak, dalam lingkup sosial pekerjaan mereka. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu ujung tombak organisasi. Tanpa adanya SDM seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat diolah dan dikembangkan untuk keuntungan organisasi, demikian juga pada organisasi pemerintah. Beberapa aspek yang dibutuhkan dan sekaligus dapat menentukan tinggi rendahnya kadar perilaku organisasi para karyawan baik kontrak ataupun permanen adalah loyalitas, kepatuhan dan partisipasi mereka terhadap instansi pemerintah yang menaungi.

Perilaku-perilaku yang berkaitan dengan sumber daya manusia akan menjadi bahasan penting bagi organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Adanya visi dan misi dalam suatu organisasi diharapkan mampu menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Selain itu kinerja dari sebuah perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada. Rendahnya

kualitas sumber daya manusia tentunya akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang benar-benar berkualitas. Sebab karyawan yang baik cenderung akan menunjukkan perilaku organisasi dimana perilaku organisasi merupakan kontribusi positif individu terhadap perusahaan yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Karyawan yang memiliki perilaku organisasi akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya (Tri Muji, 2010).

Bagi kehidupan organisasi, tidak terkecuali organisasi swasta, komitmen tersebut merupakan prasyarat mutlak untuk menjaga kelangsungan hidup, stabilitas dan pengembangan organisasi. Dalam tataran ini komitmen yang dibutuhkan adalah komitmen dari segenap anggota organisasi untuk kepentingan organisasinya.

Kecerdasan emosional seorang karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan kinerja, karena dalam kecerdasan emosional seorang karyawan mampu mengendalikan segala ego dan keinginannya serta mampu memahami orang lain atau rekan kerjanya sehingga terciptanya suasana kelompok yang dinamis. Membangun dan menerapkan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi dalam kecerdasan emosional merupakan salah satu langkah penting untuk mengembangkan keunggulan kompetitif bisnis dalam mencapai target atau tujuan perusahaan dalam upaya pemberdayaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Kinerja menurut pendapat Vietzhal Rifai dalam Maryana dkk 2012 (Vol.10 No. 1) kinerja adalah salah satu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan

terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk juga dalam tingkat kehadiran pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki kepuasan personalia dan dapat memberikan umpan balik pada instansi atau perusahaan tentang pelaksanaan kinerja pegawai.

Emotional Quotient (EQ) atau kecerdasan emosional adalah serangkaian kecakapan yang memungkinkan kita membuka hati baik aspek pribadi, sosial dan pertahanan dari seluruh kecerdasan, akal sehat yang penuh misteri dan kepekaan yang penting untuk berfungsi secara efektif. Ada lima dasar kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial. Keterampilan penguasaan emosi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu *EQ* memberikan kontribusi yang bermakna dalam membantu meningkatkan hasil kerja. Hari-hari kerja yang dilalui tanpa menerapkan *EQ* dapat menimbulkan kebosanan, kurangnya motivasi dan berbagai emosi lain yang berdampak buruk bagi kinerja dalam hal ini asuhan keperawatan yang diberikan kepada klien (Rika, 2006).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami, dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosional merupakan faktor sukses yang menentukan prestasi dalam organisasi, termasuk pembuat keputusan, kepemimpinan, terobosan teknis dan strategis, komunikasi yang terbuka dan jujur, teamwork atau tim kerja dan hubungan saling mempercayai, loyalitas konsumen, serta kreatifitas dan inovasi (Naning dkk, 2010).

Kecerdasan emosional ini jelas sangat dibutuhkan oleh perawat sebab, perawat selalu berhubungan dengan klien yang latar belakang budaya dan sifatnya

berbeda. Perbedaan ini menuntut perawat untuk mengenali perasaan dirinya maupun orang lain dalam hal ini klien dan keluarganya. Sehingga perawat secara profesional akan bersikap asertif.

Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu lain atau dapat berempati, maka orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam lingkungannya. Kecerdasan emosional menyediakan pemahaman lebih mendalam tentang diri sendiri dan orang lain. Sikap seperti ini dituntut untuk ada dalam setiap perawat. Karena perawat merupakan orang yang paling dekat dengan klien.

Salah satu instansi yang menyediakan jasa layanan berhubungan langsung dengan masyarakat berkaitan dengan pelayanan kesehatan adalah Rumah Sakit Islam Faisal kota Makassar. Rumah Sakit Islam Faisal adalah rumah sakit tipe B milik yayasan kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah tempat tidur 150 TT.

Berdasarkan data dari kepegawaian Rumah Sakit Islam Faisal jumlah pegawai khususnya bagian seksi perawatan sejak lima tahun cenderung mengalami peningkatan dimana pada tahun 2010 yang terdiri dari ruangan Perawatan 1, Perawatan 2, Perawatan 3, Perawatan 4 dan Perawatan 5 yang berjumlah 61 orang dan pada tahun 2014 meningkat menjadi 74 orang. Sedangkan jumlah perpindahan pegawai sejak tiga tahun cenderung mengalami peningkatan (turnover) dimana pada tahun 2012 yaitu 7,84 %, yang semakin meningkat pada tahun 2013 yaitu mencapai 13,55 % dan kemudian pada tahun 2014 mengalami penurunan yaitu 11,11 %.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana hubungan kecerdasan emosional dengan perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar ?

Atas dasar uraian pokok masalah itu, dapat dirumuskan sub-sub masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana kesadaran diri terhadap perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
- b. Bagaimana pengendalian diri terhadap perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
- c. Bagaimana motivasi terhadap perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Makassar.
- d. Bagaimana empati terhadap perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
- e. Bagaimana hubungan sosial terhadap perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

C. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. H_a : Ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
- H_0 : Tidak ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

2. H_a : Ada hubungan antara kesadaran diri dengan perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
- H_0 : Tidak ada hubungan antara kesadaran diri dengan perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
3. H_a : Ada hubungan antara pengendalian diri dengan perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
- H_0 : Tidak ada hubungan antara pengendalian diri dengan perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
4. H_a : Ada hubungan antara motivasi dengan perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
- H_0 : Tidak ada hubungan antara motivasi dengan perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
5. H_a : Ada hubungan antara empati dengan perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
- H_0 : Tidak ada hubungan antara empati dengan perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
6. H_a : Ada hubungan antara hubungan sosial dengan perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
- H_0 : Tidak ada hubungan antara hubungan sosial dengan perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

D. Definisi Operasional Dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional

- a. Kecerdasan Emosional : Kemampuan yang untuk mengelola dan menggunakan emosi secara efektif untuk memahami orang lain agar bisa menjalin hubungan positif dengan orang lain.

Kriteria objektif :

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= \frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi}}{\text{Jumlah pertanyaan}} \times 100 \% \\ &= \frac{30 \times 4}{120} \times 100 \% = 100 \%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= \frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah}}{\text{Jumlah pertanyaan}} \times 100 \% \\ &= \frac{30 \times 1}{120} \times 100 \% = 25 \%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Kelas interval} &= \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\ &= 100 \% - 25 \% = 75 \%\end{aligned}$$

$$\text{Baik} : \geq 75 \%$$

$$\text{Tidak Baik} : < 75 \%$$

- 1) Kesadaran Diri : Keadaan dimana seseorang bisa memahami emosi dan mood yang sedang dirasakannya.

Kriteria objektif :

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= \frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi}}{\text{Jumlah pertanyaan}} \times 100 \% \\ &= \frac{6 \times 4}{24} \times 100 \% = 100 \%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= \frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah}}{\text{Jumlah pertanyaan}} \times 100 \% \\ &= \frac{6 \times 1}{24} \times 100 \% = 25 \%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Kelas interval} &= \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\ &= 100 \% - 25 \% = 75 \%\end{aligned}$$

$$\text{Baik} : \geq 75 \%$$

$$\text{Tidak Baik} : < 75 \%$$

2) Pengendalian Diri : Tindakan menahan diri untuk tidak melakukan perbuatan-perbuatan yang merugikan diri seseorang.

Kriteria objektif :

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= \frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi}}{\text{Jumlah pertanyaan}} \times 100 \% \\ &= \frac{6 \times 4}{24} \times 100 \% = 100 \%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= \frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah}}{\text{Jumlah pertanyaan}} \times 100 \% \\ &= \frac{6 \times 1}{24} \times 100 \% = 25 \%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Kelas interval} &= \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah} \\ &= 100 \% - 25 \% = 75 \%\end{aligned}$$

$$\text{Baik} : \geq 75 \%$$

$$\text{Tidak Baik} : < 75 \%$$

3) Motivasi : Proses yang menjelaskan intensitas ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Kriteria objektif :

$$\text{Skor tertinggi} = \frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi}}{\text{Jumlah pertanyaan}} \times 100 \%$$

$$= \frac{6 \times 4}{24} \times 100 \% = 100 \%$$

$$\text{Skor terendah} = \frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah}}{\text{Jumlah pertanyaan}} \times 100 \%$$

$$= \frac{6 \times 1}{24} \times 100 \% = 25 \%$$

$$\text{Kelas interval} = \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}$$

$$= 100 \% - 25 \% = 75 \%$$

$$\text{Baik} : \geq 75 \%$$

$$\text{Tidak Baik} : < 75 \%$$

4) Empati : Kemampuan seseorang untuk merasakan keadaan emosional orang lain.

Kriteria objektif :

$$\text{Skor tertinggi} = \frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi}}{\text{Jumlah pertanyaan}} \times 100 \%$$

$$= \frac{6 \times 4}{24} \times 100 \% = 100 \%$$

$$\text{Skor terendah} = \frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah}}{\text{Jumlah pertanyaan}} \times 100 \%$$

$$= \frac{6 \times 1}{24} \times 100 \% = 25 \%$$

Kelas interval = skor tertinggi – skor terendah

$$= 100 \% - 25 \% = 75 \%$$

Baik : $\geq 75 \%$

Tidak Baik : $< 75 \%$

5) Hubungan Sosial : Kemampuan mengontrol emosi ketika sedang berinteraksi dengan orang lain.

Kriteria objektif :

$$\text{Skor tertinggi} = \frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi}}{\text{Jumlah pertanyaan}} \times 100 \%$$

$$= \frac{6 \times 4}{24} \times 100 \% = 100 \%$$

$$\text{Skor terendah} = \frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah}}{\text{Jumlah pertanyaan}} \times 100 \%$$

$$= \frac{6 \times 1}{24} \times 100 \% = 25 \%$$

Kelas interval = skor tertinggi – skor terendah

$$= 100 \% - 25 \% = 75 \%$$

Baik : $\geq 75 \%$

Tidak Baik : $< 75 \%$

b. Perilaku Organisasi : Perolehan kepuasan kinerja berdasarkan performance.

Kriteria objektif :

$$\text{Skor tertinggi} = \frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor tertinggi}}{\text{Jumlah pertanyaan}} \times 100 \%$$

$$= \frac{30 \times 4}{120} \times 100 \%$$

$$\text{Skor terendah} = \frac{\text{Jumlah pertanyaan} \times \text{skor terendah}}{\text{Jumlah pertanyaan}} \times 100 \%$$

$$= \frac{30 \times 1}{120} \times 100 \%$$

$$\text{Kelas interval} = \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}$$

$$= 100 \% - 25 \% = 75 \%$$

$$\text{Baik} : \geq 75 \%$$

$$\text{Tidak Baik} : < 75 \%$$

2. Ruang Lingkup Peneltian

a. Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan selama bulan Oktober tahun 2015

b. Lingkup Tempat

Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

E. Kajian Pustaka

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Karakteristik Variabel			
			Variabel	Jenis Penelitian	Sampel	Hasil
1.	Reksa Anindya, (2011)	Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kecerdasan Emosional Karyawan Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Karyawan Departemen Unit X Kompas Gramedia	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen Organisasi - Kecerdasan emosional - <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) 	Eksplanatoris, dengan melihat hubungan antarvariabel	Simple random sampling	Dari hasil penelitian didapatkan bahwasanya komitmen organisasi memiliki nilai koefisien determinan parsial (r^2) sebesar 21,5 % terhadap variable OCB, dan variable kecerdasan emosi memiliki nilai parsial (r^2) sebesar 25,2 % dalam menjelaskan OCB. Berarti Komitmen Organisasi sangat berpengaruh terhadap OCB. Hal ini menunjukkan dengan kecerdasan emosi yang baik, karyawan memiliki dorongan untuk berpretasi, komitmen terhadap kelompok serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi

	Maryana Kuswandi Jaya, Dedi Mulyadi, Eman Suleman, (2012)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang	- Kecerdasan emosional - Kinerja		<i>sampling</i> <i>jenuh</i> yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan adalah kuat dengan korelasi $r = 0,698$ dan hasil perhitungan koefisien determinan dihasilkan angka 48,72% dan sisanya 51,28 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti
3.	Sri Mulyani (2008)	Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kecerdasan Emosi Terhadap Komunikasi Interpersonal Perawat Dengan Pasien Di Unit Rawat Inap RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang Tahun 2008	Variabel bebas (Kesadaran emosi, Pengendalian emosi, Motivasi diri, Empati, Hubungan sosial) Variable terikat (komunikasi interpersonal) Variable Counfounding (Pendidikan & lama pekerjaan)	Observasional, data yang diperoleh dilakukan analisis deskriptif dan analitik	Sampel penelitian adalah semua perawat pelaksana yang bertugas di Unit Rawat Inap RSJD Dr Amino Gondohutom o Semarang yang memiliki kriteria	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai kesadaran emosi tinggi 65,5%, empati tinggi 56 % dan hubungan sosial tinggi 57,1 %, ketiga variabel ini berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal perawat di Unit Rawat Inap RSJD Dr Amino Gondohutomo Semarang. Sedangkan perawat yang mempunyai pengendalian emosi tinggi 52,4 % dan motivasi diri tinggi 52,4 % ,

					inklusi dan eksklusi	kedua variabel ini tidak berpengaruh terhadap komunikasi interpersonal perawat di Unit Rawat Inap RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang.
4.	Arief Tri Prabowo, (2013)	Pengaruh Religiusitas Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Pada Guru Muslim”	<ul style="list-style-type: none"> - Religiusitas - OCB 	Metode kuantitatif yang bersifat korelasional	Purposive sampling	Hasil penelitian ini diperoleh adanya pengaruh positif religiusitas terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> ($R^2 = 0,182$, $p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa religiusitas berkontribusi dalam meningkatkan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pada guru muslim

F. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan kecerdasan emosional dengan perilaku organisasi pada perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a. Bagaimana kesadaran diri terhadap perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
- b. Bagaimana pengendalian diri terhadap perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
- c. Bagaimana motivasi terhadap perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
- d. Bagaimana empati terhadap perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
- e. Bagaimana hubungan sosial terhadap perilaku organisasi perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti mendapatkan pengalaman baru dalam pelaksanaan penelitian dan dapat mengetahui hubungan kecerdasan emosional terhadap perilaku organisasi perawat.

2. Bagi Praktik Kesehatan Masyarakat

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang bagaimana hubungan kecerdasan emosional terhadap perilaku organisasi di rumah sakit sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pimpinan dalam perekrutan dan pelatihan pegawai.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. *Kecerdasan Emosional*

1. Definisi Kecerdasan Emosional

Orang yang pertama kali mengungkapkan adanya kecerdasan lain selain akademik yang dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang adalah Gardner. Kecerdasan lain itu disebut dengan *emotional Intelligence* atau kecerdasan emosional. Goleman, 2000 dalam Reksa Anindya (2011) kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik memahami emosi dan pengetahuan sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. Salovey juga memberikan definisi dasar tentang kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu, kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasa. Kunci kecerdasan emosi adalah pada kejujuran suara hati (Ary Ginanjar, 2001: 42). Kecerdasan emosi atau *Emotional Quotation (EQ)* meliputi kemampuan mengungkapkan perasaan, kesadaran serta pemahaman tentang emosi dan kemampuan untuk mengatur dan mengendalikannya. Kecerdasan emosi dapat juga diartikan sebagai kemampuan mental yang membantu kita mengendalikan dan memahami

perasaan-perasaan kita dan orang lain yang menuntun kepada kemampuan untuk mengatur perasaan-perasaan tersebut.

Dapat diartikan orang yang cerdas secara emosi bukan hanya memiliki emosi atau perasaan-perasaan, tetapi juga memahami apa artinya. Dapat melihat diri sendiri seperti orang lain melihat kita, mampu memahami orang lain seolah-olah apa yang dirasakan orang itu kita rasakan juga. Jadi, kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan, memahami, mengarahkan emosi, sehingga dapat pahami secara proposional ketika berhadapan dengan tantangan hidup, musibah, dan perlawanan orang lain. Emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak. Biasanya emosi merupakan reaksi terhadap rangsangan dari luar dan dalam diri individu. Sebagai contoh emosi gembira mendorong perubahan suasana hati seseorang, sehingga secara fisiologi terlihat tertawa, emosi sedih mendorong seseorang berperilaku menangis.

Sebagaimana dalam Al-Quran Allah telah berfirman dalam surat Al-Ma'aarij ayat 19 sampai 23, yang berbunyi:

﴿ إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا ۚ إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا ۚ وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ مَنُوعًا ۚ إِلَّا الْمُصَلِّينَ ۚ الَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَاتِهِمْ دَائِمُونَ ۚ ﴾

Terjemahan:

“Sesungguhnya manusia diciptakan bersifat keluh kesah lagi kikir. Apabila ia ditimpa kesusahan ia berkeluh kesah. Dan apabila ia mendapat kebaikan ia Amat kikir. Kecuali orang-orang yang mengerjakan shalat. Yang mereka itu tetap mengerjakan shalatnya (Departemen Agama Republik Indonesia, 2005:836).

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi perilaku manusia. Apabila kecerdasan emosional masih rendah seperti apabila mendapat musibah maka orang tersebut mudah berkeluh kesah dan apabila mendapat nikmat maka cenderung bersikap kikir, namun sebaliknya apabila kecerdasan emosional seseorang sudah tinggi mereka cenderung bersikap ikhlas dan berlapang dada, baik dalam keadaan susah maupun senang.

Dalam hadis nabi juga ditegaskan bahwasanya kecerdasan emosi merupakan pengendalian diri seorang individu, sebagaimana Rasulullah SAW. bersabda:

عَنْ أَبِي يَعْلَى شَدَّادِ بْنِ أَوْسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: الْكَيْسُ مَنْ دَانَ نَفْسَهُ وَعَمِلَ لِمَا بَعْدَ الْمَوْتِ , وَالْعَاجِزُ مَنْ أَتْبَعَ نَفْسَهُ هَوَاهَا , وَتَمَكَّى عَلَى اللَّهِ . رَوَاهُ التِّرْمِذِيُّ

Artinya:

“Dari Abi Ya’la Syaddad bin Aus (رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ), Rasulullah (صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ) bersabda: “Orang yang cerdas adalah yang bisa mengendalikan hawa nafsunya dan berbuat untuk (kepentingan) masa setelah kematiannya. Orang yang lemah adalah yang mengikuti hawa nafsunya, dan berangan-angan pada (kemurahan) Allah” (HR. Tirmidzi).

2. Macam-macam Emosi

Daniel Goleman mengemukakan beberapa macam emosi, diantaranya :

- a. Amarah : beringas, mengamuk, benci, jengkel, kesal hati
- b. Kesedihan : pedih, sedih, muram, suram, melankolis, mengasihi diri, putus asa

- c. Rasa takut : cemas, gugup, khawatir, was-was, perasaan takut sekali, waspada, tidak tenang, ngeri
- d. Kenikmatan : bahagia, gembira, riang, puas, riang, senang, terhibur, bangga
- e. Cinta : penerimaan, persahabatan, kepercayaan, kebaikan hati, rasa dekat, bakti, hormat, kemesraan, kasih
- f. Terkejut : terkesiap, terkejut
- g. Jengkel : hina, jijik, muak, mual, tidak suka
- h. Malu : malu hati, kesal (Daniel Goleman, 2002 : 411).

Jadi berbagai macam emosi pada dasarnya mendorong individu untuk memberikan respon atau bertindak laku terhadap stimulus yang ada.

Tidak ada standar test *EQ* yang resmi dan baku. Namun kecerdasan emosi dapat ditingkatkan, baik terukur maupun tidak. Tetapi dampaknya dapat dirasakan baik oleh diri sendiri maupun orang lain. Banyak ahli berpendapat kecerdasan emosi yang tinggi akan sangat berpengaruh pada peningkatan kualitas hidup.

Patton (2002) dalam Naning Margasari dkk (2008) mengemukakan delapan karakteristik kecerdasan emosi yang perlu dimiliki yaitu kesabaran, keefektifan, pengendalian dorongan, paradigma, ketetapan hati, pusat jiwa, temperamen, dan kelengkapan. Kesabaran dan keefektifan adalah merupakan karakteristik dari kecerdasan emosi yang paling menonjol. Untuk menjadi orang yang sabar perlu melakukan antara lain pengakuan bahwa seseorang itu tidak sabar dan kemudian kita berusaha untuk mencari penyebabnya, selain itu kita harus mengukur batas toleransi, melakukan dialog dengan diri sendiri, belajar menentukan posisi, relaksasi, fokus, dan memiliki tindakan yang terkontrol.

Sedang keefektifan melahirkan sikap-sikap penting seperti mampu bersikap efektif, berpengaruh, dan berbudaya, berdayaguna yang sangat perlu dalam menghadapi tantangan.

Istilah kecerdasan emosional pertama kali berasal dari konsep kecerdasan sosial yang ditemukan oleh Thomdike pada tahun 1920 dalam Sri Mulyani (2011) dengan membagi dalam 3 bidang kecerdasan, yaitu :

- a. Kecerdasan abstrak, seperti kemampuan memahami dan memanipulasi simbol verbal dan matematika.
- b. Kecerdasan kongkrit, kemampuan memahami dan memanipulasi objek.
- c. Kecerdasan sosial, yaitu kemampuan berhubungan dengan orang lain.

3. Komponen Dasar Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosi terdiri dari 5 faktor yaitu faktor kesadaran emosi, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan hubungan sosial, yaitu (Rika, 2006) :

- a. Kesadaran diri, yaitu mengetahui apa yang dirasakan pada suatu kondisi, dan menggunakan perasaan tersebut dalam pengambilan keputusan diri sendiri. Indikatornya realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
- b. Pengendalian diri, kemampuan menangani emosi sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kepuasan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.
- c. Motivasi, menggunakan hasrat untuk menuju sasaran, menuntun dan membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

- d. Empati, merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.
- e. Hubungan sosial, menjaga emosi ketika berhubungan dengan orang lain dan cermat membaca situasi, berinteraksi dengan lancar, dan menggunakan keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dalam tim.

Kelima komponen dasar dari *EQ* di atas sudah selayaknya menyatu dalam diri perawat agar asuhan keperawatan yang holistik dan komprehensif dapat terlaksana. Memang tidak semudah membalikkan telapaktangan untuk merealisasikannya. Dengan niat yang tulus untuk memberikan yang terbaik bagi klien tidak mustahil hal di atas dilaksanakan.

4. Pengembangan Kecerdasan Emosional

Ada beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan sebagai langkah awal guna meningkatkan kecerdasan emosi, diantaranya :

a. Mengenali emosi diri

Keterampilan ini meliputi kemampuan untuk mengidentifikasi apa yang sesungguhnya yang dirasakan. Setiap kali suatu emosi tertentu muncul dalam pikiran, harus dapat menangkap pesan apa yang ingin disampaikan. Berikut adalah beberapa contoh pesan dari emosi : takut, sakit hati, marah, frustrasi, kecewa, rasa bersalah, kesepian.

b. Melepaskan emosi negatif

Keterampilan ini berkaitan dengan kemampuan untuk memahami dampak dari emosi negatif terhadap diri anda. Sebagai contoh keinginan untuk memperbaiki situasi ataupun memenuhi target pekerjaan yang membuat seseorang mudah marah ataupun frustrasi seringkali justru merusak hubungan dengan bawahan maupun atasan serta dapat menyebabkan stres. Jadi, selama seseorang dikendalikan oleh emosi negatif justru tidak bisa mencapai potensi terbaik dari diri anda.

c. Mengelola emosi diri sendiri

Jangan pernah menganggap emosi negatif atau positif itu baik atau buruk. Emosi adalah sekedar sinyal untuk melakukan tindakan untuk mengatasi penyebab munculnya perasaan itu. Jadi emosi adalah awal bukan hasil akhir dari kejadian atau peristiwa. Kemampuan kita untuk mengendalikan dan mengelola emosi dapat membantu mencapai kesuksesan. Ada beberapa langkah dalam mengelola emosi diri sendiri, yaitu : Pertama adalah menghargai emosi dan menyadari dukungannya yang diberikan lingkungan pada kita. Kedua berusaha mengetahui pesan yang disampaikan emosi, dan meyakini bahwa kita pernah berhasil menangani emosi ini sebelumnya. Ketiga adalah dengan bergembira kita mengambil tindakan untuk menanganinya. Kemampuan kita mengelola emosi adalah bentuk pengendalian diri yang paling penting dalam manajemen diri, karena kitalah sesungguhnya yang mengendalikan emosi atau perasaan kita, bukan sebaliknya.

d. Memotivasi diri sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, dan untuk berkreasi. Kendali diri emosional menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Keterampilan memotivasi diri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

e. Mengenali emosi orang lain

Mengenali emosi orang lain berarti kita memiliki empati terhadap apa yang dirasakan orang lain. Penguasaan ketrampilan ini membuat kita lebih efektif dalam berkomunikasi dengan orang lain. Inilah yang disebut sebagai komunikasi empatik. Berusaha mengerti terlebih dahulu sebelum dimengerti. Keterampilan ini merupakan dasar dalam berhubungan dengan manusia secara efektif.

f. Mengelola emosi orang lain

Jika ketrampilan mengenali emosi orang lain merupakan dasar dalam berhubungan antar pribadi, maka ketrampilan mengelola emosi orang lain merupakan pilar dalam membina hubungan dengan orang lain. Manusia adalah makhluk emosional, semua hubungan sebagian besar dibangun atas dasar emosi yang muncul dari interaksi antar manusia.

Keterampilan mengelola emosi orang lain merupakan kemampuan yang dahsyat jika kita dapat mengoptimalkannya. Sehingga kita mampu membangun hubungan antar pribadi yang kokoh dan berkelanjutan. Dalam dunia industri

hubungan antar korporasi atau organisasi sebenarnya dibangun atas hubungan antar individu. Semakin tinggi kemampuan individu dalam organisasi untuk mengelola emosi orang lain.

g. Memotivasi orang lain.

Keterampilan memotivasi orang lain adalah kelanjutan dari ketrampilan mengenali dan mengelola emosi orang lain. Ketrampilan ini adalah bentuk lain dari kemampuan kepemimpinan, yaitu kemampuan menginspirasi, mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini erat kaitannya dengan kemampuan membangun kerja sama tim yang tangguh dan andal (<http://carameningkatkankecerdasanemosi.com>: Kecerdasan Emosional)

5. Cara Mengukur Kecerdasan Emosional

Cara terbaik untuk mengukur *EQ* seseorang adalah menggunakan parameter kerangka kerja kecerdasan emosi yang dirancang oleh Daniel Goleman. Kerangka kerja ini terdiri dari lima kategori utama yaitu:

- a. Kesadaran diri, terdiri dari kesadaran emosi diri, penilaian pribadi dan percaya diri.
- b. Pengaturan diri, terdiri dari pengendalian diri, dapat dipercaya, waspada, adaptif dan inovatif.
- c. Motivasi, terdiri dari dorongan berprestasi, komitmen, inisiatif dan optimis.
- d. Empati, terdiri dari memahami orang lain, pelayanan, mengembangkan orang lain, mengatasi keragaman dan kesadaran politis.

- e. Keterampilan sosial, terdiri dari pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, manajemen konflik, pengikat jaringan, kolaborasi dan kooperasi serta kerja tim (Agus Nggermanto, 2003).

Dalam Islam, hal-hal yang berhubungan dengan kecakapan emosi dan spiritual seperti konsistensi (istiqamah), kerendahan hati (tawadhu), berusaha dan berserah diri (tawakal), ketulusan (keikhlasan), totalitas (kaffah), keseimbangan (tawazun), integritas dan penyempurnaan (ihsan) itu dinamakan akhlakul karimah, dalam kecerdasan emosi hal-hal tersebut dijadikan tolak ukur kecerdasan emosi (*EQ*), seperti integritas, komitmen, konsistensi, *sincerity*, dan totalitas. Oleh karena itu kecerdasan emosi sebenarnya adalah akhlak dalam agama islam dimana hal itu telah diajarkan oleh Rasulullah seribu empat ratus tahun yang lalu (Ary Ginanjar, 2001).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa cara mengukur kecerdasan emosional seseorang adalah dari perilaku atau akhlak yang dicerminkan seseorang dalam kehidupannya sehari-hari.

6. Ciri-ciri Individu Yang Memiliki Kecerdasan Emosi Tinggi

Goleman (2007) mengemukakan ciri-ciri individu yang memiliki kecerdasan emosi tinggi, yaitu :

- a. Memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan dapat bertahan dalam menghadapi frustrasi.
- b. Dapat mengendalikan dorongandorongan hati sehingga tidak melebihi-lebihkan suatu kesenangan.

- c. Mampu mengatur suasana hati dan dapat menjaganya agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir seseorang.
- d. Mampu untuk berempati terhadap orang lain dan tidak lupa berdoa.

B. Perilaku Organisasi

1. Definisi Perilaku Organisasi

Organ (1988) dalam Tri Muji Ingarianti (2005) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Kurang lebih satu dekade kemudian Organ menyadari bahwa terdapat kelemahan dalam definisinya. Sehingga Organ merevisi definisi dari perilaku organisasi menjadi "perilaku yang menunjukkan pemeliharaan dan peningkatan pada pelaksanaan tugas baik pada konteks sosial maupun psikologis".

Organ mendefinisikan perilaku organisasi sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Organ juga mencatat bahwa perilaku organisasi ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada "kepuasan berdasarkan *performance*" (Hardaningtyas, 2004).

Borman dan Motowidlo mengkonstruksi kontekstual *behavior* tidak hanya mendukung inti dari perilaku itu sendiri melainkan mendukung semakin besarnya lingkungan organisasi, sosial dan psikologis sehingga inti teknisnya berfungsi. Definisi ini tidak dibayangi istilah sukarela, *reward* atau niat sang aktor melainkan perilaku seharusnya mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis lebih dari sekedar inti teknis. (Hardaningtyas, 2004)

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan :

- a. Perilaku yang bersifat sukarela, bukan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi
- b. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan *performance*, tidak diperintahkan secara formal.
- c. Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal

2. Dimensi Perilaku Organisasi

Istilah perilaku organisasi pertama kali diajukan oleh Organ (1988), yang mengemukakan lima dimensi primer dari perilaku organisasi (Allison, dkk, 2001)

a. *Altruism* (Perilaku Menolong)

Perilaku membantu orang tertentu, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu orang lain yang pekerjaannya overload, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak masuk, meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan, menjadi volunteer untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta, membantu orang lain di luar departemen ketika mereka memiliki permasalahan dan membantu pelanggan dan para tamu jika mereka membutuhkan bantuan. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang lebih berat, membantu memberikan arahan kepada karyawan baru yang padahal itu bukan merupakan kewajibannya, menggantikan pekerjaan rekan kerjanya yang berhalangan untuk hadir.

b. Conscientiousness (Kepatuhan)

Perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya. Tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai. Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas, dan sebagainya. Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan, datang segera jika dibutuhkan, tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah mematuhi peraturan-peraturan di organisasi meskipun tidak ada yang mengawasi, selalu tepat waktu dalam hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, tidak membuang-buang waktu kerja, membersihkan dan merapikan tempat atau peralatan bekerja setelah digunakan, ikut memelihara sumber daya dan hal-hal yang berkaitan dengan pemeliharaan internal.

c. Sportmanship (Sportifitas)

Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, tidak menemukan kesalahan dalam organisasi, tidak mengeluh tentang segala sesuatu dan tidak membesar – besarkan permasalahan di luar proporsinya. Contoh perilaku dari dimensi ini adalah karyawan tidak menghabiskan waktu untuk mengeluhkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan maupun lingkungan kerjanya, tidak membesar-besarkan masalah yang terjadi di organisasi, mampu mengambil sisi positif dari kondisi yang terjadi.

d. Civic virtue (Bertanggung Jawab)

Keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi, memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting dan membantu mengatur kebersamaan secara departemental.

e. Courtesy (Kesopanan)

Menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi, mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman organisasi dan membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi. Contoh perilaku dari dimensi ini diantaranya adalah mempertimbangkan dampak dari tindakan yang akan dilakukannya terhadap rekan kerjanya, memberi konsultasi dan informasi yang diperlukan kepada rekan kerja, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, serta menghargai hak dan privasi mereka.

3. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi

Bateman & Organ (1983) melakukan penelitian pertama pada hal yang mempengaruhi perilaku organisasi, dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja menjadi prediktor utama perilaku organisasi. Para peneliti kemudian menyebutkan bahwa kepuasan kerja terlalu luas sebagai suatu konstruksi untuk prediksi yang akurat dari perilaku organisasi (Deluga, 1995). Jahangir, Akbar, & Haq (2004) menyebutkan beberapa hal yang mempengaruhi perilaku organisasi yaitu :

- a. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional (*Job satisfaction and organizational commitment*)

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja dan perilaku organisasi. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki kemungkinan untuk berperilaku perilaku organisasi. Komitmen organisasional juga memiliki hubungan positif dengan perilaku organisasi. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi dan berperilaku organisasi.

b. Persepsi peran (*Role perceptions*)

Persepsi peran meliputi konflik peran dan ambiguitas peran, keduanya ditemukan secara signifikan berhubungan negatif dengan perilaku organisasi. Disisi lain, kejelasan peran (*role clarity*) dan fasilitasi peran (*role facilitation*) berhubungan positif. (Podkasoff, *et al*, 2000). Tetapi karena peran ambiguitas dan konflik peran mempengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi perilaku organisasi, maka terdapat kemungkinan bahwa setidaknya sebagian hubungan antara konflik, ambiguitas, dan perilaku organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja

c. Perilaku Pemimpin (*Leader behaviors*)

Kepemimpinan memiliki pengaruh kuat pada karyawan untuk berperilaku perilaku organisasi, namun tidak dikaitkan dengan gaya kepemimpinan tertentu, tetapi adalah kualitas hubungan karyawan dengan pemimpinnya (Podkasoff, *et al*, 2000). Selain itu, penghargaan untuk kinerja yang baik, serta persepsi karyawan tentang keadilan juga mempengaruhi perilaku organisasi.

d. Persepsi keadilan (*Fairness perceptions*)

Mengacu pada perasaan karyawan pada keputusan organisasi, apakah mereka dilibatkan dalam ide dan aspirasi, dan juga apakah mereka merasa cukup dihargai dan diberikan tanggung jawab. Persepsi keadilan berpengaruh positif dengan perilaku organisasi.

e. Disposisi individu (*Individual disposition*)

Kepribadian individu meliputi efektifitas positif, efektivitas negatif, kesadaran dan keramahan telah ditemukan mempengaruhi seseorang untuk berperilaku perilaku organisasi. Kepribadian dapat menjadi ukuran penting dalam mengendalikan pengaruh terhadap perilaku.

f. Teori motivasi (*Motivational theories*)

Barbuto, et al, (2001 dalam Jahangir, *et al*, 2004: 81) berpendapat bahwa meskipun motivasi bekerja sebagai *antecedents* untuk perilaku organisasi, namun para peneliti memperingatkan bahwa sumber motivasi individu bisa berdampak pada tingkatan perilaku organisasi. Sebagai pengembangan individu dalam organisasi, teori motivasi cenderung kurang berlaku sebagai *antecedents*.

g. Usia karyawan (*Employee age*)

Pekerja dengan usia muda dan usia tua memandang pekerjaan dengan cara yang berbeda secara fundamental. Pekerja dengan usia muda mengkoordinasikan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi secara fleksibel, sebaliknya pekerja usia tua lebih kaku dalam menyesuaikan kebutuhan mereka dengan organisasi. Perbedaan ini dapat menyebabkan motif penting yang berbeda dalam berperilaku perilaku organisasi. Perilaku organisasi memberikan pengaruh efektif pada organisasi. Perilaku organisasi dapat mempengaruhi individu dalam

meningkatkan kinerja dan meningkatkan evaluasi manajerial pada keseluruhan kinerja (MacKenzie, Podsakoff, & Fetter, 1991). Pada saat bekerja perawat tidak hanya bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan (*intra-role*) dan tetapi juga terkadang dapat melakukan hal lain diluar pekerjaannya (*extra-role*). Hardaningtyas, (2004) menyatakan perilaku *intra-role* adalah perilaku perawat yang telah dideskripsikan secara formal yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi. Perilaku *extra-role* adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara langsung dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan peningkatan produktivitas manajerial. Dilakukan dengan menggunakan sumber daya dalam hal produktif, membantu mengkoordinasikan kerja baik individu maupun kelompok, dan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Berber & Rofcanin, 2012).

4. Manfaat Perilaku Organisasi

Menurut Podsakoff dkk (dalam Hardaningtyas, 2004) perilaku organisasi dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Perilaku organisasi meningkatkan produktivitas rekan kerja

- 1) Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.

- 2) Seiring berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan *best practice* ke seluruh unit kerja atau kelompok.

b. Perilaku organisasi meningkatkan produktivitas manajer

- 1) Karyawan yang menampilkan perilaku *civic virtue* akan membantu manajer mendapatkan saran do'a atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja.
- 2) Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer dari krisis manajemen.

c. Perilaku organisasi menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan

- 1) Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.
- 2) Karyawan yang menampilkan *consentiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting.
- 3) Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut.

- 4) Karyawan yang menampilkan perilaku sportmanship akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan.
- d. Perilaku organisasi membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
- 1) Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (*morale*) dan kerekatan (*cohesiveness*) kelompok, sehingga anggota kelompok tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok.
 - 2) Karyawan yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.
- e. Perilaku organisasi dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan – kegiatan kelompok kerja
- 1) Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektifitas dan efesiensi kelompok.
 - 2) Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

f. Perilaku organisasi meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.

1) Perilaku menolong dapat meningkatkan moril dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik.

2) Memberi contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku sportmanship (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan membutuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

g. Perilaku organisasi meningkatkan stabilitas kinerja organisasi

1) Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja.

2) Karyawan yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja.

h. Perilaku organisasi meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan

1) Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela menerima informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.

- 2) Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.
- 3) Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

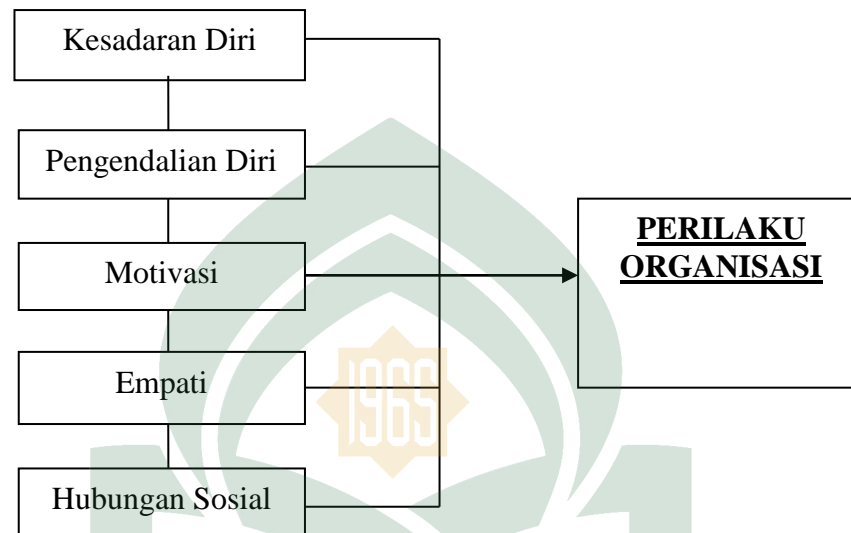
C. Kerangka Teori

Kecerdasan emosi adalah kemampuan seseorang dalam menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Hubungan yang baik antara perawat dan pimpinan rumah sakit akan menciptakan iklim organisasi dalam rumah sakit yang baik sehingga para perawat akan patuh terhadap aturan (*conscientiousness*) yang telah dibuat oleh atasan serta sikap toleransi oleh perawat terhadap rumah sakit akan tercipta (*sportsmanship*). Hubungan yang baik antar perawat akan mendorong rasa saling tolong menolong (*altruism*) dan saling menghargai satu sama lain (*courtesy*). Hubungan yang baik seorang perawat dengan pimpinan rumah sakit akan memberi peluang bagi para perawat untuk mendapatkan promosi/kenaikan jabatan sehingga rasa tanggung jawab terhadap rumah sakit akan muncul (*civic virtue*).

Hasil penelitian oleh Reksa Anindya (2011) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap perilaku organisasi. Penelitian ini menunjukkan dengan kecerdasan emosi yang baik, karyawan memiliki

dorongan untuk berprestasi, komitmen terhadap kelompok serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi.

KECERDASAN EMOSIONAL



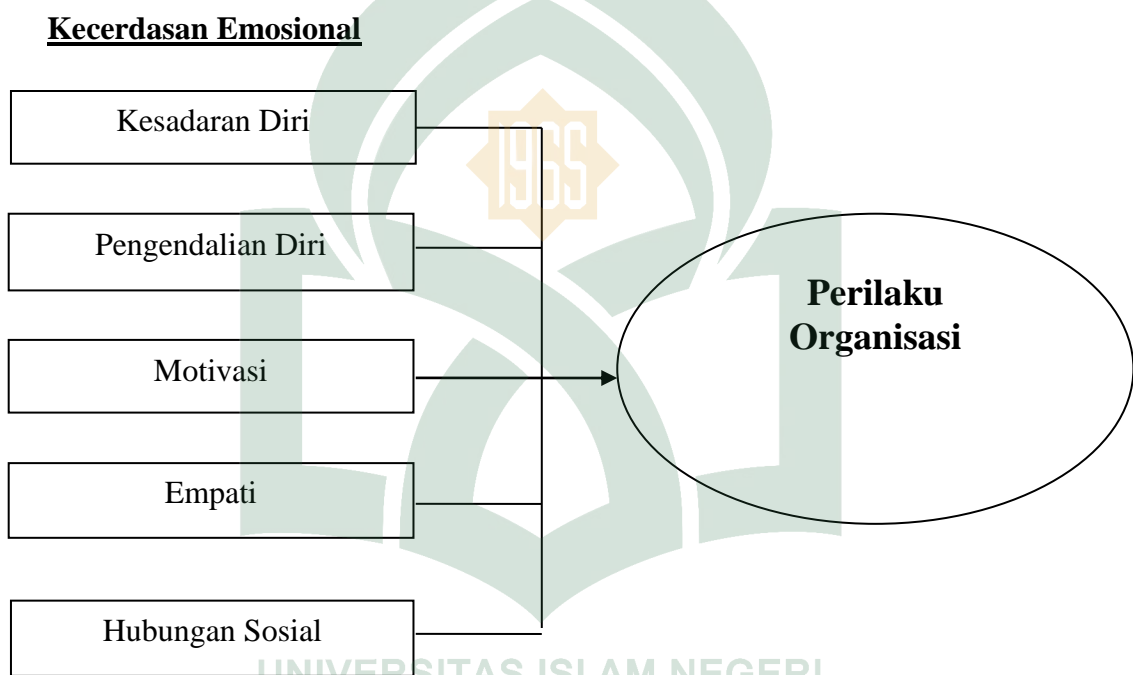
Gambar 2.1 Kerangka teori penelitian hubungan kecerdasan emosional dengan perilaku organisasi.

Perilaku organisasi pada perawat dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kecerdasan emosional pada perawat. Kecerdasan emosional memiliki indikator kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan hubungan sosial. Menurut Goleman (2000) dalam Reksa Anindya (2011) perawat yang dapat menciptakan iklim kerja yang baik, saling menghargai dan adanya saling peduli dengan sesama serta mengamalkan nilai-nilai agama dalam berhubungan dengan sesama maka akan menimbulkan toleransi terhadap atasan maupun kebijakan dan peraturan-peraturan yang ada di rumah sakit. Perawat yang bekerja tanpa ada paksaan, sadar akan tanggung jawab dan mempunyai hubungan yang baik dengan sesama

perawat maupun atasannya akan meningkatkan perilaku organisasi perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

D. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teori diatas peneliti menggabungkan beberapa variabel dari beberapa kerangka teori di atas sehingga terbentuklah kerangka konsep seperti di bawah ini :



Gambar 2.2 Kerangka konsep penelitian hubungan kecerdasan emosional dengan perilaku organisasi

Ket :

: Variabel Independen

: Variabel Dependen

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian menggunakan metode observasional analitik dengan rancangan “*Crossectional*”, untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, sedangkan variabel independen adalah perilaku organisasi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* untuk mengkaji hubungan sebab akibat atau determinan dari suatu fenomena.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi :

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Faisal Jl. A. Pangerang Pettarani, Kelurahan Banta-Bantaeng, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar.

2. Waktu :

Waktu yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian adalah pada bulan Oktober tahun 2015.

C. Populasi & Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di rawat inap RSI Faisal Kota Makassar yang berjumlah 74 orang tahun 2014.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling yaitu dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 74 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperoleh dengan dua cara, yakni data primer yaitu wawancara langsung antara peneliti dengan responden yang terpilih sebagai sampel yang diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan kuesioner dan data sekunder yaitu data tahun 2010-2014 yang diperoleh melalui Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

E. Instrumen Penelitian

Alat bantu yang digunakan peneliti untuk mendekati sasaran penelitian dan mampu membantu peneliti mendapatkan data penelitian, yaitu berupa kuesioner, dan alat tulis menulis.

F. Validasi Instrumen

Validitas merupakan ketepatan atau kecermatan pengukuran, valid artinya alat tersebut ingin diukur. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan sebuah kuesioner dikatakan valid dan realibel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Riyanto, 2011).

Untuk mengetahui validitas suatu instrumen (dalam hal ini kuesioner) dilakukan dengan cara melakukan kolerasi antara skor masing-masing variable

dengan skor totalnya. Suatu variable dikatakan valid bila skor variable tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skortotalnya (Riyanto, 2011)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji *Korelasi Pearson Product Moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(n \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(n \cdot \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Σxy = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

Σx^2 = Jumlah dari kuadrat nilai X

Σy^2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

G. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian ini dilaksanakan dengan tahap sebagai berikut :

a. Editing (penyuntingan)

Pada tahap ini dilakukan pemeriksaan terhadap semua isian pada semua item pertanyaan dalam kuesioner untuk mengetahui beberapa sikap dan perilaku dalam organisasi. Dengan kelengkapan pengisian konsisten dan relevansi serta kejelasan jawaban.

b. *Coding* (penyajian)

Kegiatan tahap ini adalah mengubah informasi dengan menggunakan kunci jawaban yang telah disusun dalam bentuk angka untuk memudahkan proses pengolahan selanjutnya mengenai isi kuesioner yang meliputi dimensi-dimensi dalam kecerdasan emosional (kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan hubungan social) dan dimensi-dimensi dari OCB (*altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy, dan sportsmanship*).

c. *Tabulating* (tabulasi)

Memasukan data hasil survai hubungan kecerdasan emosional terhadap perilaku organisasi pada perawat ke dalam tabel-tabel sesuai dengan kriteria kegiatan memasukan data (*entry data*) dilakukan melalui bantuan komputer terhadap semua data pada kuesioner.

2. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional terhadap perilaku organisasi. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi analisis kuantitatif yang dimaksudkan untuk mengolah dan mengorganisasikan data serta menemukan hasil yang dapat dibaca dan diinterpretasikan. Adapun langkah-langkah analisis data yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Analisis Univariat

Analisa univariat dilakukan untuk menggambarkan masing-masing variabel dengan membuat tabel distribusi frekuensi dan persentase. Penghitungan analisis univariat didasarkan pada rumus:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Proporsi

f = frekuensi kejadian

N = jumlah sampel

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk melihat hubungan variable bebas dengan variable terikat dengan uji *Chi Square* :

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Ket :
 χ^2 = chi kuadrat
 f_o = frekuensi yang diobservasi
 f_h = frekuensi yang diharapkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah RS Islam Faisal

Rumah Sakit Islam Faisal didirikan sejak tanggal 1 Mei 1978 melalui SK Pengurus Yayasan RS Islam Ujung Pandang No. 039/YARSI/V/1978. Dua tahun kemudian pelaksanaan pembangunan berhasil rampung, pada tanggal 24 September 1980 M/ bertepatan dengan tanggal 15 Dzuqaidah 1400 H oleh Menteri Kesehatan RI, Dr. Suwarjono Surjaningrat pada saat itu.

Rumah sakit ini merupakan rumah sakit swasta (yayasan) dengan tipe RS adalah utama (setara tipe B RS Pemerintah) dan mempunyai status akreditasi penuh tingkat lanjut No. YM.01.10/III/1548/2010. Area lokasi dengan luas tanah 44.632 M2 (HGB) dan luas bangunan 8.600 M2 ini beralamat di jalan A. Pangerang Pettarani, Kelurahan Banta-Bantaeng, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar.

2. Visi, Misi dan Motto

a. Visi

Mewujudkan rumah sehat islami 2020

b. Misi :

- 1) Terselenggaranya pelayanan kesehatan secara maksimal, melalui pendekatan pelayanan paripurna, profesional dan islami.
- 2) Menyelenggarakan pendidikan, dan pengabdian kepada masyarakat
- 3) Mensejahterakan seluruh SDM rumah sakit

4) Terciptanya ukhuwah islamiyah dilingkungan rumah sakit

c. Motto

Ikhsan dalam pelayanan, bekerja sebagai ibadah, menegakkan amar ma'ruf nahi mungkar

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat di Rumah Sakit
Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Presentase (%)
Laki-laki	11	14,9 %
Perempuan	63	85,1%
Total	74	100,0 %

Sumber Data Primer 2015

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 74 responden sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu 63 responden (85,1%) dan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 11 responden (14.9%)

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa/Lama Kerja

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Masa/Lama Kerja Perawat
di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Masa/Lama Kerja	Jumlah (n)	Presentase (%)
5-59 bulan	34	45,9 %
60-103 bulan	19	25,7 %
104-157 bulan	18	24,3 %
158-210 bulan	1	1,4 %
211-263 bulan	1	1,4 %
370-423 bulan	1	1,4 %
Total	74	100,0 %

Sumber Data : Data Primer 2015

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa masa/lama kerja responden sebagian besar bekerja selama 5-59 bulan yaitu 34 responden (49,5%) dan responden yang bekerja selama 158-210 bulan, 211-263 bulan dan 370-423 bulan masing-masing 1 responden (1,4%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Umur Perawat di Rumah Sakit
Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Umur	Jumlah (n)	Presentase (%)
23-27	41	55,4 %
28-32	17	23,0 %
33-37	8	10,8 %
38-42	5	6,8 %
48-52	2	2,7 %
53-57	1	1,4 %
Total	74	100,0 %

Sumber Data Primer 2015

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa kelompok umur tertinggi adalah umur 23-27 tahun yaitu 41 responden (55,4 %) sedangkan kelompok umur terendah adalah umur 53-57 tahun yaitu 1 responden (1,4 %).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Perawat
di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Presentase (%)
DIII	35	47,3 %
S1	39	52,7 %
Total	74	100,0 %

Sumber Data Primer 2015

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang tingkat pendidikannya paling banyak adalah responden yang mempunyai jenjang pendidikan S1 yaitu sebanyak 39 orang (52,7 %).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian Perawat
di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Status Kepegawaian	Jumlah (n)	Presentase (%)
Pegawai Tetap	23	31,1 %
Pegawai Kontrak	41	55,4 %
Pegawai Magang	10	13,5 %
Total	74	100,0 %

Sumber Data Primer 2015

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang status kepegawaiannya paling banyak adalah 41 responden (55,4 %) yang berstatus pegawai kontrak.

2. Analisis Univariat

Hasil uji univariat untuk variabel independen akan melihat distribusi frekuensi dari kecerdasan emosional yang terdiri dari kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi, empati dan hubungan sosial. Variabel dependen yang dilihat distribusi frekuensinya adalah perilaku organisasi (perilaku menolong, kepatuhan, sportifitas, bertanggung jawab dan kesopanan). Untuk lebih jelasnya lagi dapat dilihat dari masing-masing variabel di bawah ini :

a. Deskripsi Variabel Independen (Kecerdasan Emosional)

Tabel 4.6
Distribusi Responden Berdasarkan Kecerdasan Emosional Perawat di Rumah Sakit Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Kecerdasan Emosional	Jumlah (n)	Presentase (%)
Baik	37	50,0 %
Tidak baik	37	50,0 %
Total	74	100,0 %

Sumber Data Primer 2015

Tabel 4.6 menunjukkan distribusi kecerdasan emosional perawat mempunyai nilai yang sama, dimana kecerdasan emosional perawat pada kategori baik sebanyak 37 responden (50,0 %) dan pada kategori tidak baik sebanyak 37 responden (50,0 %).

1) Deskripsi Variabel Kesadaran Diri

Tabel 4.7
Distribusi Responden Berdasarkan Kesadaran Diri Perawat
di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Kesadaran Diri	Jumlah (n)	Presentase (%)
Baik	48	64,9 %
Tidak baik	26	35,1 %
Total	74	100,0 %

Sumber Data Primer 2015

Tabel 4.7 menunjukkan distribusi perawat terhadap kesadaran diri, dimana perawat memiliki kesadaran diri tertinggi pada kategori baik sebanyak 48 responden (64,9 %) dan terendah pada kategori tidak baik sebanyak 26 responden (35,1 %).

2) Deskripsi Variabel Pengendalian Diri

Tabel 4.8
Distribusi Responden Berdasarkan Pengendalian Diri Perawat
di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Pengendalian Diri	Jumlah (n)	Presentase (%)
Baik	43	58,1 %
Tidak baik	31	41,9 %
Total	74	100,0 %

Sumber Data Primer 2015

Tabel 4.8 menunjukkan distribusi perawat terhadap pengendalian diri, dimana perawat memiliki pengendalian diri tertinggi pada kategori baik sebanyak 43 responden (58,1 %) dan terendah pada kategori tidak baik sebanyak 31 responden (41,9 %).

3) Deskripsi Variabel Motivasi

Tabel 4.9
Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Perawat
di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Motivasi	Jumlah (n)	Presentase (%)
Baik	47	63,5 %
Tidak baik	27	36,5 %
Total	74	100,0 %

Sumber Data Primer 2015

Tabel 4.9 menunjukkan distribusi perawat terhadap motivasi, dimana perawat memiliki motivasi tertinggi pada kategori baik sebanyak 47 responden (63,5 %) dan terendah pada kategori tidak baik sebanyak 27 responden (36,5 %).

4) Deskripsi Variabel Empati

Tabel 4.10
Distribusi Responden Berdasarkan Empati Perawat
di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Empati	Jumlah (n)	Presentase (%)
Baik	47	63,5 %
Tidak baik	27	36,5 %
Total	74	100,0 %

Sumber Data Primer 2015

Tabel 4.10 menunjukkan distribusi perawat terhadap empati, dimana perawat yang memiliki empati tertinggi pada kategori baik sebanyak 47 responden (63,5 %) dan terendah pada kategori tidak baik sebanyak 27 responden (36,5 %).

5) Deskripsi Variabel Hubungan Sosial

Tabel 4.11
Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Sosial Perawat
di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Hubungan Sosial	Jumlah (n)	Presentase (%)
Baik	44	59,5 %
Tidak baik	30	40,5 %
Total	74	100,0 %

Sumber Data Primer 2015

Tabel 4.11 menunjukkan distribusi perawat terhadap hubungan sosial, dimana perawat yang memiliki hubungan sosial tertinggi pada kategori baik sebanyak 44 responden (59,5 %) dan terendah pada kategori tidak baik sebanyak 30 responden (40,5 %).

b. Deskripsi Variabel Dependen (Perilaku Organisasi)

Tabel 4.12
Distribusi Responden Berdasarkan Perilaku Organisasi Perawat
di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Perilaku Organisasi	Jumlah (n)	Presentase (%)
Baik	44	59,5 %
Tidak baik	30	40,5 %
Total	74	100,0 %

Sumber Data Primer 2015

Tabel 4.12 menunjukkan distribusi perawat terhadap perilaku organisasi, dimana perawat memiliki perilaku organisasi tertinggi pada kategori baik sebanyak 44 responden (59,5 %) dan terendah pada kategori tidak baik sebanyak 30 responden (40,5 %).

3. Analisis Bivariat

a. Analisis Bivariat Variabel Kesadaran Diri Terhadap Perilaku Organisasi

Tabel 4.13
Hubungan Kesadaran Diri Terhadap Perilaku Organisasi Perawat
di Rumah Sakit Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Kesadaran Diri	Perilaku Organisasi				Total		P Value
	Baik		Tidak Baik				
	n	%	N	%	n	%	
Baik	37	50,0 %	11	14,9 %	48	64,9 %	0,000
Tidak Baik	7	9,5 %	19	25,7 %	26	35,1 %	
Total	44	59,5 %	30	40,5 %	74	100,0 %	

Sumber Data Primer 2015

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa dari 74 responden yang diteliti, terdapat 37 tenaga perawat yang mempunyai kriteria penilaian kesadaran diri dengan perilaku organisasi yang baik, dan sebanyak 19 responden yang mempunyai kriteria penilaian kesadaran diri dengan perilaku organisasi tidak baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$. Jadi H_0 ditolak ($p < 0,05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel kesadaran diri terhadap perilaku organisasi tenaga perawat.

b. Analisis Bivariat Variabel Pengendalian Diri Terhadap Perilaku Organisasi

Tabel 4.14
Hubungan Pengendalian Diri Terhadap Perilaku Organisasi Perawat
di Rumah Sakit Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Pengendalian Diri	Perilaku Organisasi				Total		P Value
	Baik		Tidak Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	32	43,2 %	11	14,9 %	43	58,1 %	0,002
Tidak Baik	12	16,2 %	19	25,7 %	31	41,9 %	
Total	44	59,5 %	30	40,5 %	74	100,0 %	

Sumber Data Primer 2015

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa dari 74 responden yang diteliti, terdapat 32 tenaga perawat yang mempunyai kriteria penilaian pengendalian diri dengan perilaku organisasi yang baik, dan sebanyak 19 responden yang mempunyai kriteria penilaian pengendalian diri dengan perilaku organisasi tidak baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,002$. Jadi H_0 ditolak ($p < 0,05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel pengendalian diri terhadap perilaku organisasi tenaga perawat.

c. Analisis Bivariat Variabel Motivasi Terhadap Perilaku Organisasi

Tabel 4.15
Hubungan Motivasi Terhadap Perilaku Organisasi Perawat
di Rumah Sakit Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Motivasi	Perilaku Organisasi				Total		P Value
	Baik		Tidak Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	35	47,3 %	12	16,2 %	47	63,5 %	0,001
Tidak Baik	9	12,2 %	18	24,3 %	27	36,5 %	
Total	44	59,5 %	30	40,5 %	74	100,0 %	

Sumber Data Primer 2015

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa dari 74 responden yang diteliti, terdapat 35 tenaga perawat yang mempunyai kriteria penilaian motivasi dengan perilaku organisasi yang baik, dan sebanyak 18 responden yang mempunyai kriteria penilaian motivasi dengan perilaku organisasi tidak baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,001$. Jadi H_0 ditolak ($p < 0,05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel motivasi terhadap perilaku organisasi tenaga perawat.

d. Analisis Bivariat Variabel Empati Terhadap Perilaku Organisasi

Tabel 4.16
Hubungan Empati Terhadap Perilaku Organisasi Perawat
di Rumah Sakit Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Empati	Perilaku Organisasi				Total		P Value
	Baik		Tidak Baik				
	N	%	n	%	n	%	
Baik	37	50,0 %	10	13,5 %	47	63,5 %	0,000
Tidak Baik	7	9,5 %	20	27,0 %	27	36,5 %	
Total	44	59,5 %	30	40,5 %	74	100,0 %	

Sumber Data Primer 2015

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa dari 74 responden yang diteliti, terdapat 37 tenaga perawat yang mempunyai kriteria penilaian empati dengan perilaku organisasi yang baik, dan sebanyak 20 responden yang mempunyai kriteria penilaian empati dengan perilaku organisasi tidak baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,000$. Jadi H_0 ditolak ($p<0,05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel empati terhadap perilaku organisasi tenaga perawat.

e. Analisis Bivariat Variabel Hubungan Sosial Terhadap Perilaku Organisasi

Tabel 4.17
Hubungan Sosial Terhadap Perilaku Organisasi Perawat
di Rumah Sakit Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Hubungan Sosial	Perilaku Organisasi				Total		P Value
	Baik		Tidak Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	35	47,3 %	9	12,2 %	44	59,5 %	0,000
Tidak Baik	9	12,2 %	21	28,4 %	30	40,5 %	
Total	44	59,5 %	30	40,5 %	74	100,0 %	

Sumber Data Primer 2015

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa dari 74 responden yang diteliti, terdapat 35 tenaga perawat yang mempunyai kriteria penilaian hubungan sosial dengan perilaku organisasi yang baik, dan sebanyak 21 responden yang mempunyai kriteria penilaian hubungan sosial dengan perilaku organisasi tidak baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$. Jadi H_0 ditolak ($p < 0,05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel hubungan sosial terhadap perilaku organisasi tenaga perawat.

f. Analisis Bivariat Variabel Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Organisasi

Tabel 4.18
Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Organisasi
Perawat di Rumah Sakit Faisal Kota Makassar Tahun 2015

Kecerdasan Emosional	Perilaku Organisasi				Total		P Value
	Baik		Tidak Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	32	43,2 %	5	6,8 %	37	50,0 %	0,000
Tidak Baik	12	16,2 %	25	33,8 %	37	50,0 %	
Total	44	59,5 %	30	40,5 %	74	100,0 %	

Sumber Data Primer 2015

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa dari 74 responden yang diteliti, terdapat 32 tenaga perawat yang mempunyai kriteria penilaian kecerdasan emosional dengan perilaku organisasi yang baik, dan sebanyak 25 responden yang mempunyai kriteria penilaian kecerdasan emosional dengan perilaku organisasi tidak baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$. Jadi H_0 ditolak ($p < 0,05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel kecerdasan emosional terhadap perilaku organisasi tenaga perawat.

C. Pembahasan

1. Kecerdasan Emosional Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk menggunakan emosi secara efektif dalam mengelola diri sendiri dan mempengaruhi hubungan dengan orang lain secara positif. Kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk merasakan emosi, menerima dan membangun emosi dengan baik memahami emosi dan pengetahuan sehingga dapat meningkatkan perkembangan emosi dan intelektual. Goleman (2000) juga memberikan definisi dasar tentang kecerdasan emosi dalam lima wilayah utama yaitu, kemampuan mengenali emosi diri, mengelola emosi diri, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain.

Tabel 4.6 menunjukkan distribusi kecerdasan emosional perawat mempunyai nilai yang sama, dimana kecerdasan emosional perawat pada kategori baik sebanyak 37 responden (50,0 %) dan pada kategori tidak baik sebanyak 37 responden (50,0 %). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anisah Ardiana (2010) menyatakan bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi akan mampu mengatur dan memahami mood, emosi dan kebutuhannya sendiri sehingga mereka mengetahui dan mengantisipasi bagaimana tindakan mereka akan mempengaruhi orang lain, nyaman ketika menyampaikan keterbatasannya, sehingga mereka tau kapan mereka membutuhkan pertolongan. Perawat perlu memiliki dimensi ini karena perawat yang mampu memahami perasaan dirinya akan lebih mampu mengatur emosinya sehingga perawat

berperilaku lebih bijaksana ketika berinteraksi dengan pasien. Perawat mampu bertindak dan berkomunikasi dengan cara yang tepat dan penuh kepedulian jika perawat tidak menyadari bahwa perawat sedang dalam kondisi frustrasi, jengkel, marah atau sangat sedih berkaitan dengan situasi pasien sehingga kurang mampu mengontrol emosinya, maka hal ini akan berisiko untuk berdampak negatif pula pada pasien. Allah berfirman di dalam Al-Quran :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَب بَّعْضُكُم بَعْضًا

Terjemahan :

“Hai orang-orang yang beriman ! Jauhilah banyak dari prasangka, sesungguhnya sebagian prasangka itu dosa, dan janganlah kamu mencari kesalahan orang lain, dan janganlah ada di antara kamu yang menggunjing sebagian yang lain.” (Al-Hujuraat 49 : 12)

Ayat di atas menegaskan bahwa sebagian dugaan adalah dosa, yakni dugaan yang tidak berdasar. Biasanya, dugaan yang tidak berdasar dan mengakibatkan dosa adalah dugaan buruk terhadap pihak lain. Ini berarti ayat di atas melarang melakukan dugaan buruk yang tanpa dasar karena ia dapat menjerumuskan seseorang ke dalam dosa. Dengan menghindari dugaan dan prasangka buruk, anggota masyarakat akan hidup tenang dan tenteram serta produktif karena mereka tidak akan ragu terhadap pihak lain dan tidak juga akan tersalurkan energinya kepada hal-hal yang sia-sia. Tuntutan ini juga membentengi setiap anggota masyarakat dari tuntutan hal-hal yang baru bersifat prasangka.

a. Hubungan antara kesadaran diri terhadap perilaku organisasi

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Ini merupakan dasar kecerdasan emosional. Konsep ini meliputi kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu yang merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Ketidakmampuan untuk mengenali emosi diri kita yang sesungguhnya membuat kita berada dalam kekuasaan perasaan. Orang yang memiliki keyakinan yang lebih tentang perasaannya adalah sebuah pilot yang andal bagi kehidupan mereka. Karena mereka mempunyai kepekaan yang lebih tinggi akan perasaan mereka yang sesungguhnya di dalam pengambilan keputusan-keputusan masalah.

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa dari 74 responden yang diteliti, terdapat 37 tenaga perawat yang mempunyai kriteria penilaian kesadaran diri dengan perilaku organisasi yang baik, dan sebanyak 19 responden yang mempunyai kriteria penilaian kesadaran diri dengan perilaku organisasi tidak baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$. Jadi H_0 ditolak ($p < 0,05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel kesadaran diri terhadap perilaku organisasi tenaga perawat.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesadaran diri perawat maka semakin tinggi pula tingkat perilaku organisasinya. Karena individu yang mempunyai kesadaran diri yang tinggi, mampu memahami perasaan dirinya, mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan diri sendiri serta memiliki keyakinan terhadap harga diri dan kemampuan diri sendiri.

Dalam penelitian Anisah Ardiana (2010) mengatakan bahwa individu yang mampu mengetahui kesadaran dirinya sendiri, lebih mengetahui dan mengantisipasi bagaimana tindakan mereka akan mempengaruhi orang lain. Individu yang kritis dalam berpikir dan membuat perubahan perilaku akan mendorong individu untuk dapat memahami diri sendiri secara mendalam. Individu ini lebih mampu memahami orang lain. Perawat harus mampu mengkaji perasaan emosi dirinya. Pemahaman dan penerimaan emosi diri yang baik akan memudahkan perawat memahami perbedaan dan keunikan pasien.

Menurut M. Fakhrrurozi (2007) kesadaran diri memang belum menjamin penguasaan emosi. Kemampuan kesadaran diri merupakan persyaratan penting untuk mengenali emosi. Pemahaman akan perasaan memudahkan untuk mengendalikan emosi. Individu yang sadar akan emosinya sendiri umumnya mandiri dan yakin akan batas-batas yang dibangun, kesehatan jiwanya bagus dan cenderung berpendapat positif terhadap kehidupan. Bila suasana hatinya sedang buruk, tidak larut didalamnya dan mampu melepaskan diri dari suasana hal itu dengan lebih cepat dapat mengatur emosi.

b. Hubungan antara pengendalian diri terhadap perilaku organisasi

Pengendalian diri merupakan kemampuan menangani emosi sehingga berdampak positif kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kepuasan sebelum tercapainya suatu sasaran, mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa dari 74 responden yang diteliti, terdapat 32 tenaga perawat yang mempunyai kriteria penilaian pengendalian diri

dengan perilaku organisasi yang baik, dan sebanyak 19 responden yang mempunyai kriteria penilaian pengendalian diri dengan perilaku organisasi tidak baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,002$. Jadi H_0 ditolak ($p < 0,05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel pengendalian diri terhadap perilaku organisasi tenaga perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengendalian diri perawat maka semakin baik pula perilaku organisasinya, karena perawat yang mampu mengelola emosi dengan baik dapat melawan emosi murung, marah, serta lebih mampu cepat menguasai perasaan-perasaan dan bangkit kembali dalam kehidupan emosi yang normal. Individu yang rendah kemampuan emosinya cenderung pesimis terus menerus, bertarung melawan perasaan murung dan mudah marah.

Menurut Ridwan Saptoto (2010) pelampiasan emosi secara liar dapat menimbulkan kerugian dan kerusakan karena pelampiasan emosi biasanya dilakukan tanpa mempertimbangkan akibat-akibat yang dapat terjadi di masa depan. Sebaliknya, penekanan emosi juga akan menimbulkan kerugian karena emosi yang ditekan dapat bertumpuk-tumpuk. Emosi yang bertumpuk-tumpuk tersebut suatu saat dapat meledak dan menjadi tidak terkendali apabila ada stimulus yang memicunya. Ia mampu menghibur dirinya apabila stres tersebut menimbulkan kesedihan, dan melepaskan dirinya dari kecemasan-kecemasan yang timbul sebagai akibat konflik yang sedang dialaminya, serta dapat segera bangkit dari permasalahannya.

c. Hubungan antara motivasi terhadap perilaku organisasi

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan adalah hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri dan menguasai diri sendiri, dan untuk berkreasi. Kendali diri emosional yaitu menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

Motivasi merupakan menggunakan hasrat untuk menuju sasaran, menuntun dan membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif untuk bertahan menghadapi kegagalan.

Pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa dari 74 responden yang diteliti, terdapat 35 tenaga perawat yang mempunyai kriteria penilaian motivasi dengan perilaku organisasi yang baik, dan sebanyak 18 responden yang mempunyai kriteria penilaian motivasi dengan perilaku organisasi tidak baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,001$. Jadi H_0 ditolak ($p < 0,05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel motivasi terhadap perilaku organisasi tenaga perawat.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tenaga perawat yang memiliki motivasi yang tinggi tentu memiliki perilaku organisasi yang baik, karena mempunyai inisiatif dalam penyelesaian masalahnya, serta dapat meningkatkan kepuasan dan lebih terdorong untuk berprestasi dalam pekerjaannya, berkomitmen terhadap kelompok maupun organisasi serta memiliki inisiatif dan

optimisme yang tinggi. Selanjutnya menurut Ridwan Saptoto (2010) kemampuan memotivasi diri sendiri yang dimiliki oleh individu akan membuat individu tersebut tidak kehilangan semangat untuk meraih cita-cita, meskipun dirinya sedang dirundung konflik. Konflik yang dialami tidak membuat individu berputus asa dan bersikap pesimis. Individu akan tetap antusias, bergairah dan memiliki daya juang yang tinggi untuk mencapai kesuksesan.

.....إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ﴿١١﴾

Terjemahan :

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”. (Ar-Ra’ad 13 : 11)

Ayat tersebut menjelaskan bahwasanya Allah tidak mengubah keadaan individu dari positif ke negatif atau sebaliknya dari negatif ke positif sehingga individu tersebut mengubah apa yang ada pada dirinya sendiri yakni sikap mental dan pikirannya sendiri. Ayat ini juga menekankan bahwa perubahan yang dilakukan oleh Allah, haruslah didahului oleh perubahan yang dilakukan oleh individu menyangkut sisi dalam dirinya sendiri. Tanpa perubahan ini, mustahil akan terjadi perubahan sosial. Karena itu boleh saja terjadi perubahan penguasa atau bahkan sistem, tetapi jika sisi dalam diri seorang individu, maka keadaan akan tetap bertahan sebagaimana sediakala. Yang paling pokok guna keberhasilan perubahan sosial adalah perubahan sisi dalam manusia, karena sisi dalam manusialah yang melahirkan aktivitas, baik positif maupun negatif, dan bentuk, sifat serta corak aktivitas itulah yang mewarnai keadaan masyarakat, apakah positif atau negatif.

d. Hubungan antara Empati Terhadap Perilaku Organisasi

Empati yaitu merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyelaraskan diri dengan bermacam-macam orang.

Empati, kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri emosional, merupakan “keterampilan bergaul” dasar. Di sini akan di teliti akar empati, biaya sosial akibat ketidakpedulian secara emosional, dan alasan-alasan mengapa empati memupuk *altruisme*. Orang yang berempati akan lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan atau dikehendaki oleh orang lain. Orang-orang seperti ini lebih cocok untuk pekerjaan-pekerjaan keperawatan, mengajar, penjualan, dan manajemen (M. Fakhrrurozi 2007).

Mengenai emosi orang lain merupakan untuk membaca perasaan orang lain yang ditampakkannya melalui isyarat-isyarat yang ditangkap. Ciri orang yang mampu mengendalikan emosi orang lain adalah mampu berempati. Empati diartikan sebagai kemampuan yang bergabung pada kesadaran diri yang merupakan “keterampilan bergaul” dasar. Individu yang memiliki empati tinggi lebih mampu untuk menangkap sinyal-sinyal yang dibutuhkan atau dikehendaki oleh orang lain.

e. Hubungan antara Hubungan Sosial Terhadap Perilaku Organisasi

Membina hubungan dengan orang lain adalah keterampilan-keterampilan untuk berhubungan dengan orang lain yang merupakan kecakapan emosional yang mendukung keberhasilan dalam bergaul dengan orang lain. Keterampilan

membina hubungan merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan. Individu yang hebat dalam keterampilan ini akan sukses dalam bidang apapun yang berhubungan dengan pergaulan interaksi dengan orang lain.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ
لِتَعَارَفُوا ﴿١٣﴾

Terjemahnya :

“Wahai manusia ! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal”.
(Al-Hujuraat 49 : 13)

Ayat di atas beralih uraian tentang prinsip dasar hubungan antar manusia. Karena itu, ayat di atas tidak lagi menggunakan panggilan yang ditujukan kepada orang-orang yang beriman, tetapi kepada jenis manusia. Penggalan ayat di atas adalah pengantar untuk menegaskan bahwa semua manusia derajat kemanusiaannya sama di sisi Allah, tidak ada perbedaan antara suku dan yang lain. Tidak ada juga perbedaan pada nilai kemanusiaan antara laki-laki dan perempuan karena semua diciptakan dari seorang laki-laki dan seorang perempuan.

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa dari 74 responden yang diteliti, terdapat 35 tenaga perawat yang mempunyai kriteria penilaian hubungan sosial dengan perilaku organisasi yang baik, dan sebanyak 21 responden yang mempunyai kriteria penilaian hubungan sosial dengan perilaku organisasi tidak baik. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,000$. Jadi H_0 ditolak ($p < 0,05$) dan H_a diterima,

sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel hubungan sosial terhadap perilaku organisasi tenaga perawat. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar mudah mendapatkan teman, senang melakukan pekerjaan bersama-sama dan dapat memeriahkan suasana dalam kelompok.

Individu yang mampu membina hubungan dengan orang lain terlihat melalui penguasaan emosi yang baik ketika berhubungan dengan orang lain, kemampuan membaca situasi dan jaringan sosial, serta mampu berinteraksi dengan lancar. Dengan kemampuan perawat dalam membina hubungan dengan orang lain, perawat akan mampu menciptakan lingkungan yang sportif, protektif untuk perbaikan mental, fisik, sosial budaya dan spiritual bagi pasien (Anisah Ardiana 2010).

Ridwan Saptoto (2010) mengatakan bahwa salah satu cara untuk menangkal stres untuk meraih sukses adalah dengan memperluas pergaulan sekaligus memperbanyak kawan. Apabila pergaulan seseorang luas dan kawannya banyak, maka kemungkinan untuk mendapatkan dukungan sosial dari orang lain akan menjadi semakin besar pada saat dirinya sedang menghadapi masalah.

2. Perilaku Organisasi Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

Perilaku organisasi merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap perilaku menolong, kepatuhan, sportifitas, bertanggung jawab dan kesopanan.

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa perilaku yang didasari oleh keinginan pribadi yang dilakukan di luar tugas formalnya yang tidak berkaitan langsung atau secara eksplisit dengan sistem pemberian penghargaan dan memberi kontribusi pada peningkatan fungsi efektif suatu organisasi. Perilaku tersebut tidak merupakan pelaksanaan terhadap kewajiban atau deskripsi tugasnya yang tercantum dalam kontrak antara karyawan dengan perusahaan. Perilaku tersebut lebih kepada pilihan individu karyawan itu sendiri. Tetapi dari tabel 4.12 menunjukkan bahwa perilaku organisasi perawat mempunyai perilaku tidak baik sebanyak 30 responden atau (40,5 %) hal ini dikarenakan sebagian dari perawat di rawat inap tidak ikut andil dalam membantu orientasi karyawan baru kecuali diminta oleh atasan.

.... وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۚ

Terjemahnya :

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksa-Nya. (Al-Maidah 5 : 2)

Ayat di atas menjelaskan bahwa tolong-menolonglah dalam mengerjakan kebajikan, yakni segala bentuk dan macam hal yang membawa kepada kemaslahatan atau kebaikan duniawi dan atau ukhrawi dan demikian juga tolong-menolonglah dalam ketakwaan, yakni segala upaya yang dapat menghindarkan bencana duniawi dan atau ukhrawi, walaupun dengan orang-orang yang tidak seiman.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Ada hubungan variabel kesadaran diri dengan perilaku organisasi tenaga perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
2. Ada hubungan variabel pengendalian diri dengan perilaku organisasi tenaga perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.
3. Ada hubungan variabel motivasi dengan perilaku organisasi tenaga perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar
4. Ada hubungan variabel empati dengan perilaku organisasi tenaga perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar
5. Ada hubungan variabel hubungan sosial dengan perilaku organisasi tenaga perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti yang dapat menjadi bahan pertimbangan oleh pihak pimpinan atau manajemen Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar, bagi tenaga kesehatan khususnya perawat di rawat inap yaitu :

1. Perawat lebih mengendalikan kecerdasan emosionalnya dalam melaksanakan pekerjaannya terutama dalam membantu sesama rekan kerja maupun dalam menghadapi pasien secara langsung.
2. Melibatkan perawat ketika ada perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan di dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindya, Reksa. 2011. *Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kecerdasan Emosional Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Departemen Unit Kompas Gramedia. Program Magister Ilmu Administrasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (Tesis)*. Depok : Universitas Indonesia.
- Ardiana, Anisah. 2010. *Hubungan Kecerdasan Emosional Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana Menurut Persepsi Pasien Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Koesnadi Bondowoso. (Tesis)*. Program Magister Fakultas Ilmi Keperawatan. Depok : Universitas Indonesia.
- Bakhri, 2011. *Pengaruh Dukungan Sosial dan Religiusitas Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Kogas Strategik Alliance. (Jurnal)*. Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah.
- Endah Nurhidayah, Rika. 2006. *Pentingnya Kecerdasan Emosional Bagi Perawat. (Jurnal)*. Medan : Keperawatan Universitas Sumatera Utara, Volume 2 Nomor 1, Mei 2006.
- Fakhrurrozi, M. 2007. *Kecerdasan Emosi Pada Remaja Pelaku Tawuran. (Jurnal)*. Depok : Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Fetzer Institute and National Institute on Aging Working Group. (1999). *Multidimensional measurement of religiousness, spirituality for use in health research*. Kalamazo : Fetzer Institute in Collaboration with the National institute on Aging.
- Goleman, Daniel, 1996, *Kecerdasan Emosional* , Tej. T. Hermaya, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hardaningtyas, Dwi. 2004. *Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada budaya organisasi terhadap OCB pegawai PT (persero) Pelabuhan Indonesia III. (Tesis)*. Surabaya : Universitas Airlangga.
- Haryati, T.D. (2013). Kematangan emosi, Religiusitas dan Perilaku Prososial Perawat di Rumah Sakit, *Persona Jurnal Psikologi Indonesia*. 2(2), 162-172.
<http://carameningkatkankecerdasanemosi.com>
<http://www.darulquran-walirsyad.org/index.php/kajian-kitab/riyadhus-shalihin-kajian-malam-rabu/161-muraqabah-hadits-no-7,-8.html>
- Ibrahim 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Dampaknya Pada Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Anutapura & Rumah Sakit Undata Palu. (Tesis)*. Palu : Manajemen Universitas Tadulako. Volume 1, Nomor 1, Januari 2013.
- Ingarianti, Tri Muji 2005. *Hubungan Iklim Organisasi dan Penyesuaian Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). (Skripsi)* Malang : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.

- Kementrian Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemah New Cordova: Dilengkapi Asbabun Nuzul, Fadhilah Ayat, Hadits tentang Al-Qur'an, Blok Qur'an Hafalan per Tema Ayat, dan Indeks Tematik*. (Jakarta: Kementrian Agama RI, 2012)
- Kuswandi Jaya, Maryana dkk 2012. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Karawang. (Jurnal) Manajemen* Vol. 10 No. 1 Oktober 2012
- Mujib, A. (2007). *Kepribadian Dalam Psikologi Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyani, Sry. 2008. *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Kecerdasan Emosi Terhadap Komunikasi Interpersonal Perawat Dengan Pasien di unit Rawat Inap RSJD Dr. Amino Gondohutomo. (Tesis)*. Semarang : Magister Administrasi Rumah Sakit. Universitas Diponegoro
- Nggermanto, Agus, 2003, *Quantum Quotient Kecerdasan Quantum*, Bandung: Nuansa. Nurfaida,
- Dian 2013. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Perawat di RSU Abunawas Kota Kendari Tahun 2013. (Tesis)*. Makassar : Manajemen Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
- Riyanto, Agus. *Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika, September 2011.
- Sahrah, Alimatus 2008. *Organizational Citizenship Behavior Ditinjau dari Kepuasan Kerja Dan Jenis Kelamin Para Perawat Rumah Sakit. (Skripsi)*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana.
- Saptoto, Ridwan, 2010. *Hubungan Kecerdasan Emosi dengan Kemampuan Coping Adaptif. (Jurnal)*. Yogyakarta : Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Satrianegara, M. Faiz. 2012. *Organisasi dan Fungsi Manajemen Layanan Kesehatan*. Alauddin University Press. Makassar : Universitas Islam Negeri Alauddin
- Shofwa, Yoiz 2013. *Pengaruh Motivasi Spiritual Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen Dan Karyawan STAIN Purwokerto. (Jurnal) Pro Bisnis* Vol.6 No. 1 Februari 2013.
- Sukma Putri, Faya. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepercayaan Diri Terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Akuntansi Kelas XI IS SMA Negeri 3 Magelang*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Sumiyarsih, Wiwik dkk 2012. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. (Jurnal)*. Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

- Tri Wibowo, Arief 2013. Pengaruh Religiusitas Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Guru Muslim. Medan : Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara, 2013.
- Triyanto A. 2009. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan pengaruhnya terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja karyawan. Jurnal Manajemen Vol.7 No.4
- Wahyuddin dkk 2010. *Dimensi Religiusitas Dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. (Jurnal). Purwokerto : Studi Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman.





LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

KUESIONER

A. DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan kuesioner ini, mohon Saudara/i mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang Saudara/i berikan akan diperlakukan secara rahasia)

Lingkari untuk menjawab pilihan Saudara/i.

- a) Nama :
- b) Jenis Kelamin : 1. Laki – laki 2. Perempuan
- c) Masa/lama Kerja :Bulan/Tahun
- d) Umur :Tahun
- e) Pendidikan terakhir : 1. DIII 2. S1 3. Lainnya
- f) Apa status kepegawaian saudara di tempat kerja sekarang ?
 - 1. Pegawai tetap
 - 2. Pegawai Kontrak
 - 3. Pegawai magang

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban tersedia.

- Sangat setuju (SS)
- Setuju (S)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat tidak setuju (STS)

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

DAFTAR KUESIONER

Hubungan Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Organisasi Perawat Di Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2015

1. KUESIONER KECERDASAN EMOSIONAL

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
A. KESADARAN DIRI					
1.	Saya sering tidak menyadari tentang perasaan saya hampir sepanjang waktu.				
2.	Saya sangat mengetahui kelemahan-kelemahaan yang saya miliki termasuk kelemahan-kelemahan perasaan				



	saya.				
3.	Pada saat saya capek dan sibuk mengerjakan sesuatu, tanpa saya sadari saya berkata kasar kepada orang lain dan akhirnya saya sering menyesali perbuatan saya.				
4.	Saya tiba-tiba menjadi marah dan tidak sadar apa yang menyebabkan saya marah				
5.	Saya sadar bahwa setiap kesedihan yang saya alami ada yang menyebabkannya				
6.	Ketika saya jengkel dan marah saya sangat menyadari dan tahu masalah apa yang menimbulkannya.				
B. PENGENDALIAN DIRI					
1.	Saya tidak dapat mengungkapkan kesedihan saya pada orang lain walaupun dengan orang yang dekat dengan saya.				
2.	Saya mudah mengekspresikan kesedihan saya kepada orang lain walaupun orang tsb baru saya kenal.				
3.	Setiap perasaan saya tersinggung, saya berusaha untuk mengungkapkan sesuatu yang menyakitkan kepada orang yang menyinggung saya tsb dengan sikap yang netral dan menahan sikap yang kasar.				
4.	Ketika saya sedih, saya bisa menangis dan setelah menangis hati saya menjadi lega, dan dapat melakukan pekerjaan dengan tenang.				
5.	Sulit bagi saya untuk mengungkapkan kemarahan saya kepada orang lain, walaupun hati ini terus menerus masih terasa sakit.				
6.	Kalau ada sesuatu yang lucu, saya langsung saja tertawa.				
C. MOTIVASI					
1	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya apabila ada orang lain yang mengingatkan tugas saya.				
2	Saya akan menyelesaikan tugas, dan berusaha untuk menyelesaikannya dengan hasil yang sangat bagus.				
3	Setiap tugas yang diberikan oleh atasan saya, biasanya saya paling awal dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan tema- teman kerja saya.				
4	Saya baru akan melaksanakan pekerjaan saya apabila pasangan saya selalu mengingatkan saya untuk menyelesaikan tugas saya.				
5.	Saya senang membuat cara-cara baru dalam bekerja agar hasil kerja saya menjadi lebih baik				
6.	Saya biasanya baru akan menyelesaikan tugas saya apabila saya diberi ultimatum oleh pimpinan saya.				
D. EMPATI					
1	Bagi saya sangat sulit untuk menahan kejengkelan, sehingga tiba-tiba saya				

	mengatakan dengan kata-kata kasar pada orang yang cengeng dan manja.				
2	Saya tidak dapat mengerti mengapa orang-orang sering menangis ketika dalam kesedihan				
3	Walaupun saya dalam keadaan yang sangat marah, saya berusaha untuk mengerti perasaan orang lain yang telah menyakiti saya.				
4	Saya mengetahui kesenangan atau hobi teman-teman saya.				
5	Saya tidak suka melihat orang yang sedang sedih, sehingga saya merasa muak apabila ada orang yang menangis.				
6	Saya sulit menahan emosi ketika saya bertemu dengan orang yang menjengkelkan, sehingga saya sering berbuat agresif atau marah dengan orang tsb.				
E.HUBUNGAN SOSIAL					
1.	Saya mudah mendapatkan teman dimana saja				
2.	Saya lebih senang melakukan pekerjaan sendiri.				
3.	Saya senang melakukan pekerjaan bersama-sama dengan teman saya.				
4.	Saya sering diharapkan teman-teman saya untuk datang dalam pertemuan, kata mereka saya orang yang dapat memeriahkan suasana dalam kelompok.				
5.	Saya kadang tidak tahu bahwa ternyata kata-kata yang saya ucapkan sering menyakitkan orang lain.				
6.	Saya sering memaksakan pendapat saya untuk diterima pada saat rapat dan saya sering tidak setuju dengan pendapat kelompok kerja saya.				

2. KUESIONER PERILAKU ORGANISASI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sering menggantikan rekan yang tidak masuk/istirahat.				
2.	Saya bersedia membantu orang lain yang pekerjaannya over load				
3.	Saya selalu membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta				
4.	Saya sering membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk				
5.	Saya sering menjadi volunte/sukarela untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta				
6.	Saya selalu membantu orang lain di luar departemen ketika mereka memiliki permasalahan				
7.	Saya selalu tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai				
8.	Saya selalu tepat waktu setiap hari tidak peduli pada				

	musim ataupun lalu lintas, dan sebagainya.				
9.	Saya selalu datang segera ketika dibutuhkan				
10.	Saya baru akan bekerja apabila saya disuruh oleh pimpinan saya				
11.	Apabila saya rajin atau giat bekerja saya akan mendapatkan hasil yang memuaskan				
12.	Menurut saya, mengajari diri sendiri untuk selalu disiplin itu wajib				
13.	Saya tidak pernah menemukan kesalahan dalam organisasi				
14.	Saya tidak pernah mengeluh tentang segala sesuatu				
15.	Saya tidak pernah membesar-besarkan permasalahan di luar porsinya.				
16.	Saya akan melakukan pekerjaan saya tanpa disuruh oleh pimpinan saya				
17.	Setiap hari saya berusaha untuk sabar dalam menghadapi pasien				
18.	Saya merasa senang mengikuti kegiatan dalam organisasi				
19.	Saya selalu menyimpan informasi tentang kejadian – kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi.				
20.	Saya selalu mengikuti perubahan –perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi				
21.	Saya selalu membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi.				
22.	Saya selalu membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi				
23.	Saya merasa gelisah jika meninggalkan kewajiban saya				
24.	Saya akan selalu menjaga dan mempertanggungjawabkan amanah yang diberikan kepada saya				
25.	Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi organisasi.				
26.	Saya selalu memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi				
27.	Saya selalu memberi perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang saya anggap penting				
28.	Saya dapat menerima pendapat orang lain, karena pendapat orang lain kadang dapat menimbulkan inspirasi bagi saya				
29.	Saya berusaha mendengarkan keluhan orang lain, entah itu sesama rekan kerja atau pasien				
30.	Saya akan selalu berusaha memaafkan kesalahan orang lain				

-----TERIMA KASIH-----

ANALISIS UNIVARIAT KECERDASAN EMOSIONAL DAN PERILAKU ORGANISASI

KESADARAN DIRI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BAIK	48	64.9	64.9	64.9
	TIDAK BAIK	26	35.1	35.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

PENGENDALIAN DIRI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BAIK	43	58.1	58.1	58.1
	TIDAK BAIK	31	41.9	41.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

MOTIVASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BAIK	47	63.5	63.5	63.5
	TIDAK BAIK	27	36.5	36.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

EMPATI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BAIK	47	63.5	63.5	63.5
	TIDAK BAIK	27	36.5	36.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

HUBUNGAN SOSIAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BAIK	44	59.5	59.5	59.5
	TIDAK BAIK	30	40.5	40.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

KECERDASAN EMOSIONAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BAIK	37	50.0	50.0	50.0
	TIDAK BAIK	37	50.0	50.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

PERILAKU ORGANISASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BAIK	44	59.5	59.5	59.5
	TIDAK BAIK	30	40.5	40.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

ANALISIS BIVARIAT KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP
PERILAKU ORGANISASI
Kesadaran Diri * Perilaku Organisasi

Crosstab

			Perilaku Organisasi		Total
			BAIK	TIDAK BAIK	
Kesadaran Diri	BAIK	Count	37	11	48
		% of Total	50.0%	14.9%	64.9%
	TIDAK BAIK	Count	7	19	26
		% of Total	9.5%	25.7%	35.1%
Total	Count		44	30	74
	% of Total		59.5%	40.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	17.603 ^a	1	.000	.000	.000
Continuity Correction ^b	15.584	1	.000		
Likelihood Ratio	17.958	1	.000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	17.365	1	.000		
N of Valid Cases	74				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,54.

b. Computed only for a 2x2 table

Pengendalian Diri * Perilaku Organisasi

Crosstab

			Perilaku Organisasi		Total
			BAIK	TIDAK BAIK	
Pengendalian Diri	BAIK	Count	32	11	43
		% of Total	43.2%	14.9%	58.1%
	TIDAK BAIK	Count	12	19	31
		% of Total	16.2%	25.7%	41.9%
Total	Count		44	30	74
	% of Total		59.5%	40.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	9.529 ^a	1	.002	.004	.002
Continuity Correction ^b	8.105	1	.004		
Likelihood Ratio	9.638	1	.002		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	9.400	1	.002		
N of Valid Cases	74				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,57.

b. Computed only for a 2x2 table

Motivasi * Perilaku Organisasi

Crosstab

			Perilaku Organisasi		Total
			BAIK	TIDAK BAIK	
Motivasi	BAIK	Count	35	12	47
		% of Total	47.3%	16.2%	63.5%

	TIDAK BAIK	Count	9	18	27
		% of Total	12.2%	24.3%	36.5%
Total		Count	44	30	74
		% of Total	59.5%	40.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	12.038 ^a	1	.001	.001	.001
Continuity Correction ^b	10.392	1	.001		
Likelihood Ratio	12.148	1	.000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	11.875	1	.001		
N of Valid Cases	74				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,95.

b. Computed only for a 2x2 table

Empati * Perilaku Organisasi

Crosstab

			Perilaku Organisasi		Total
			BAIK	TIDAK BAIK	
Empati	BAIK	Count	37	10	47
		% of Total	50.0%	13.5%	63.5%
	TIDAK BAIK	Count	7	20	27
		% of Total	9.5%	27.0%	36.5%
Total		Count	44	30	74
		% of Total	59.5%	40.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
--	-------	----	-----------------------	----------------------	----------------------

Pearson Chi-Square	19.831 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	17.701	1	.000		
Likelihood Ratio	20.364	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	19.563	1	.000		
N of Valid Cases	74				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,95.

b. Computed only for a 2x2 table

Hubungan Sosial * Perilaku Organisasi

Crosstab					
			Perilaku Organisasi		Total
			BAIK	TIDAK BAIK	
Hubungan Sosial	BAIK	Count	35	9	44
		% of Total	47.3%	12.2%	59.5%
	TIDAK BAIK	Count	9	21	30
		% of Total	12.2%	28.4%	40.5%
Total	Count		44	30	74
	% of Total		59.5%	40.5%	100.0%

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	18.165 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	16.168	1	.000		
Likelihood Ratio	18.685	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	17.920	1	.000		
N of Valid Cases	74				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,16.

b. Computed only for a 2x2 table

Kecerdasan Emosional * Perilaku Organisasi

Crosstab

			Perilaku Organisasi		Total
			BAIK	TIDAK BAIK	
Kecerdasan Emosional	BAIK	Count	32	5	37
		% of Total	43.2%	6.8%	50.0%
	TIDAK BAIK	Count	12	25	37
		% of Total	16.2%	33.8%	50.0%
Total		Count	44	30	74
		% of Total	59.5%	40.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	22.424 ^a	1	.000	.000	.000
Continuity Correction ^b	20.238	1	.000		
Likelihood Ratio	23.988	1	.000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	22.121	1	.000		
N of Valid Cases	74				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,00.

b. Computed only for a 2x2 table

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 MAKASSAR

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	11	14.9	14.9	14.9
	perempuan	63	85.1	85.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

masa/lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-59	34	45.9	45.9	45.9
	60-103	19	25.7	25.7	71.6
	104-157	18	24.3	24.3	95.9
	158-210	1	1.4	1.4	97.3
	211-263	1	1.4	1.4	98.6
	370-423	1	1.4	1.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23-27	41	55.4	55.4	55.4
	28-32	17	23.0	23.0	78.4
	33-37	8	10.8	10.8	89.2
	38-42	5	6.8	6.8	95.9
	48-52	2	2.7	2.7	98.6
	53-57	1	1.4	1.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	35	47.3	47.3	47.3
	S1	39	52.7	52.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

status kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pegawai tetap	23	31.1	31.1	31.1
	pegawai kontrak	41	55.4	55.4	86.5
	pegawai magang	10	13.5	13.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

DOKUMENTASI







RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nurul Istiqamah Rizal, 2015. Adalah Mahasiswi yang kini telah menyelesaikan pendidikan S1 Jurusan Kesehatan Masyarakat di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Dilahirkan di Baubau, Sulawesi Tenggara pada tanggal 07 Juni 1993 yang merupakan anak keempat dari empat bersaudara, dari pasangan Bapak Rizal Ismet Inonie (alm) dan Ibu Korisna, S.Pd.i.

Penulis menempuh pendidikan formal dimulai dari Taman Kanak-Kanak Aisyah tahun 1997-1999, pada tahun 1999 masuk Sekolah Dasar di SD Negeri 3 Baubau selama tahun, dan lulus pada tahun 2005. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikannya di Madrasah Tsanawiyah Swasta Al-Amanah dan tamat pada tahun 2009, dan pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta Al-Amanah dan lulus pada tahun 2011. Di tahun yang sama dia diterima sebagai Mahasiswa Jurusan Kesehatan Masyarakat pada peminatan Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar.